

LE RETOUR DU PLAN SANTÉ EN DOUANE, TOUJOURS EN MODE DÉGRADÉ !



Ce jeudi 13 mars, la Direction générale a présenté en Formation Spécialisée la nouvelle note d'orientations stratégiques ministérielles Santé, sécurité et condition de travail 2025-2026 et sa déclinaison au sein de la DGDDI. Le chef du bureau Santé-Sécurité et Conditions de Travail du ministère s'est déplacé personnellement pour l'occasion. Son plan d'action repose sur six axes.

→ LA NOTE D'ORIENTATIONS STRATÉGIQUES MINISTÉRIELLES

Axe 1 : Conforter une politique ambitieuse et ministérielle en santé sécurité au travail concertée en instances de dialogue social et reposant sur un réseau d'acteurs de prévention et un budget dédié

Axe 2 : Faire vivre et consolider la démarche de prévention des risques professionnels : renforcer l'efficacité des campagnes annuelles de recueil des risques, prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention pour tous

Axe 3 : Agir sur l'organisation du travail pour améliorer les conditions de travail, prévenir les RPS et donner du sens au travail

Axe 4 : Prévenir les risques de désinsertion professionnelle, agir pour l'inclusion des travailleurs handicapés et des agents atteints de maladies chroniques et accompagner les agents en fin de carrière

Axe 5 : Renforcer la prévention contre certains risques professionnels : protéger et assurer la sécurité des agents dans l'exercice de leurs missions, poursuivre la prévention du risque amiante et prévenir l'impact sur les conditions de travail du changement climatique

Axe 6 : Agir en faveur de la préservation de la santé mentale et renforcer l'accompagnement des agents dans ce domaine

Ce document est certes épuré, mais rempli de bonnes intentions volontaristes. Toutefois, en modèle du parallélisme des formes, la déclinaison proposée par la Douane est exactement la même !!! Devons-nous nous inquiéter ? « Ce ne sont que des axes », « des mesures seront adaptées, déclinées au contexte directionnel », nous a-t-on dit... En attendant, nous avons assisté à une politique du vide ou presque, et nous ne sommes absolument pas convaincus en l'état.



→ LES DIFFICULTÉS MAJEURES SONT PLACÉES SOUS LE TAPIS

Pour sa part, notre alliance dresse un bilan critique mais sincère sur la réalité dans les services, ainsi que sur l'ambition des orientations annoncées.

Nous avons notamment soulevé :

Aucun commentaire sur les difficultés du réseau des psychologues en douane (démissions, cadre d'emploi) qui ne dispose toujours pas d'un nouveau coordinateur national. Le départ en retraite du dernier titulaire à ce poste n'a semble-t-il pas été anticipé ! Ce réseau doit pourtant être valorisé et animé de manière cohérente et indépendante pour soutenir les agents et les collectifs de travail.

Aucun retour sur le malaise des acteurs de prévention : AP, CP, correspondants sociaux. Certains n'exercent pas leurs fonctions à temps plein, c'est une hérésie. Nous demandons pour eux aussi une politique d'animation et de valorisation cohérente.

Aucune étude sur les conditions d'exercices spécifiques en douane (DNGCD, Motards, EMC, contrôles en dynamique, en espaces confinés, en raffinerie, en zones sensibles, etc.).

Aucun élément sur le risque lié à l'Amiante concernant les collègues retraités qui auraient pu être exposés durant leur carrière et pour lequel le suivi est encore quasiment inexistant.

Enfin, et bien que le sujet soit grave, nous relevons avec satisfaction la prise en compte de la nécessaire sensibilisation de l'encadrement à la prévention du risque suicidaire.



LUNDI 17 MARS 2025

LE RETOUR DU PLAN SANTÉ EN DOUANE, TOUJOURS EN MODE DÉGRADÉ !



2/3

→ LA NÉCESSITÉ SYNDICALE POUR CONVAINCRE

Si un plan Santé en douane est bien évidemment nécessaire, nous espérons il y a un an déjà que la douane progresse sur le sujet... Ce n'est pas le cas, mais nous restons mobilisés et prêts à convaincre ! Dans ce cadre, **l'alliance UNSA Douanes / CGC Douanes souhaite rappeler ses revendications et des points de vigilances argumentés à plusieurs reprises dans les instances de dialogue social :**

La prise en considération de l'impact des conditions économiques sur la santé des agents

De plus en plus d'agents se trouvent en difficultés financières en raison de la dégradation des conditions économiques et de l'inflation. Cela finit par entraîner des conséquences sur la santé mentale des agents.

La prise en compte de l'importance de la nutrition

Nous voulons une augmentation du montant des Tickets restaurant (TR) ou, à défaut, une valorisation des accès facilités à de la restauration collective pour l'ensemble des agents.

La prise en compte de l'importance du sommeil et des rythmes de travail

Nous demandons la suppression des prises ou des fins de services entre 01h00 et 04h00 du matin, période où la vigilance est physiologiquement la plus faible. *Dans le même esprit, nous rappelons notre demande à ce que dans les BSI, les services dont la durée est inférieure à 1/5 de la durée hebdomadaire soient l'exception et non pas la règle.*

La promotion de l'activité physique

Il faut veiller à bien différencier l'activité physique et le sport d'une part, mais aussi avec la TPCI d'autre part. Il faut valoriser des activités à moduler selon les capacités de chacun. En complément de la lutte contre la sédentarité et des recommandations des ergonomes.

En outre, il faut rappeler que **les chefs de services ont, par délégation, les mêmes obligations que l'employeur au titre du Code du travail** et qu'ils doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des agents. Ainsi, il faudrait probablement **revoir le temps consacré dans la formation initiale (FI) à ces sujets relatifs à la détection des RPS et du management de proximité**. Par comparaison, dans les FI de la Police nationale 55 heures y sont dédiées pour les commissaires de Police et 26 heures pour les gardiens de la Paix.

Enfin, Il faut **favoriser l'échange d'informations entre les chefs de services** et les différentes professions de soutien dans le respect du secret professionnel.



LUNDI 17 MARS 2025

LE RETOUR DU PLAN SANTÉ EN DOUANE, TOUJOURS EN MODE DÉGRADÉ !



3/3

→ UN AN APRÈS, DES DÉFIS TOUJOURS PRÉSENTS SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL DES DOUANIERS

En 2024, lors de la première FS du CSAR, l'alliance UNSA Douanes/CGC Douanes exprimait déjà ses doutes quant à la capacité de l'administration à progresser sur l'élaboration d'un plan santé, tout en rappelant ses obligations légales en tant qu'employeur envers la santé physique et mentale de ses agents.

Un an plus tard, suite à la présentation de cette nouvelle note d'orientations stratégiques ministérielles Santé, sécurité et condition de travail 2025-2026 et sa déclinaison au sein de la DGDDI, nos préoccupations de l'année passée demeurent.

Les agents des douanes, bien qu'appartenant aux ministères économiques et financiers, ne se retrouvent pas dans ces différents plans. Depuis plusieurs années, les plans Santé de Bercy, pourtant essentiels, se limitent à des principes généraux de santé publique, jugés trop éloignés des réalités et besoins spécifiques du terrain douanier. Ce sentiment d'inadéquation, loin de revendiquer une exception, illustre bien un décalage persistant entre les initiatives ministérielles et le quotidien de ces agents. *Pourtant, l'administration peine encore à appréhender pleinement ce constat en 2025.*



→ UN SENTIMENT D'INACTION FACE AUX PROPOSITIONS CONCRÈTES

L'obligation de traduire ces plans au niveau directionnel devient un sujet central. En 2024, des échanges constructifs avaient eu lieu avec la sous-direction des ressources humaines, où nous avons soumis des propositions concrètes. *Pourtant, le sentiment qui domine aujourd'hui est celui d'une voix non entendue, ou du moins, d'une action encore trop lente à se concrétiser.*



Ce fossé persistant entre intentions annoncées et réalités vécues appelle à une réaction immédiate. La DGDDI saura-t-elle enfin agir? Disposera-t-elle des moyens et de la volonté nécessaire pour bâtir une véritable culture de prévention et préserver la santé des agents? Au-delà des défis administratifs, cet enjeu reste fondamental pour garantir l'attractivité de la Fonction publique.

