



## CONDITIONS DE TRAVAIL

En quelques années nous venons de vivre une modification significative de notre métier.

Conséquences directes de la LOF et de la RGPP, ces évolutions portent sur tous nos secteurs d'activité (SURV, OP/CO et AG). Fo a toujours pensé qu'une modernisation des services s'imposait afin d'optimiser nos missions et de pérenniser nos emplois au sein d'un ministère en perpétuelle changement, mais comment sont appliquées ces réformes profondes de notre profession? Quelles sont les conséquences des modifications apportées à l'organisation des services ?

### **Modernisation des moyens quelques exemples de ce qui peut être amélioré:**

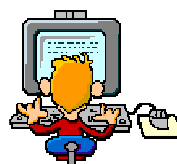
En surveillance: Des véhicules sont équipés de systèmes (LAPI) permettant l'identification des véhicules des usagers et un passage aux fichiers (douane, établi sur des données programmées), la

chose eut été excellente si les programmes fonctionnaient.



Il est demandé aux agents de faire des contrôles dynamiques sur l'autoroute, dans un esprit de recherche de fraude, sur les trafics internationaux notamment. Cela implique une méthodologie particulière pour laquelle aucune formation, ni même recommandation, harmonisées ne sont dispensées. Les agents, sur initiative décident de rattraper un véhicule ciblé et pour ce, outre passe les règles de sécurité en matière de circulation...tant qu'il n'arrive rien, tout va bien. Si pour ce faire nous rencontrons un problème il faudra aviser. Le SND FO n'adhère pas à ce fonctionnement. Il nous paraît essentiel que ces actions soient définies par un cadrage national.

En OP/CO: Le nouveau système informatisé de déclaration (Delta) est bien plus performant que ne l'était le SOFI car il intègre en sus un ciblage modulable autorisant ainsi la fluidité du trafic et une meilleure approche des contrôles sélectionnés. Sauf que la réduction des effectifs (directive gouvernementale) reste une ombre qui viendra vite s'inscrire sur le tableau des performances.





## La douane moderne



Les AG : SIRHUS et CHORUS le couple de l'année vient pour soulager vos peines...

En fait vous aurez compris que, comme pour les autres services douaniers, l'informatisation des données implique une réduction des effectifs. Il s'agit, pour la DI de Montpellier, de trois emplois au mandatement. Suite à une audience avec le Directeur Inter régional il nous a été confirmé que ces emplois disparaîtront par un non renouvellement suite aux départs des collègues concernés.

Pour autant cette réduction des effectifs n'est pas neutre en matière de charge de travail et de relationnel entre le service et les collègues. En effet le contact en direct sera dorénavant difficile. Une régression évidente dans les relations humaines s'installe donc et les agents iront sur les systèmes informatisés pour



trouver une solution à leurs problèmes au lieu de contacter le service.

Dans tous les secteurs de notre administration, le manque douloureux de personnel se fait sentir de façon significative, augmentant par la même la charge de travail des agents.

Le ministère est tellement au fait de la situation que le CHS Ministériel met à l'étude un dossier sur la souffrance au travail.

Nous avons vécu ces dernières années des situations pénibles au point qu'une recrudescence des suicides a fait l'objet d'un constat et d'une étude attentive de la part des instances ministérielles. France télécom n'est pas la seule entreprise victime de ce phénomène et si en douane, ces actes ne sont pas médiatisés ils n'en restent pas moins bien réels.

Les organisations syndicales, sollicitées pour le dialogue social mais peu entendues, dans des appels à la vigilance, n'ont de cesse de mettre en garde l'Administration sur les conditions de travail rendues complexes par différents facteurs (surcroit de taches, contrat de performance, objectifs, rémunération au mérite). Cela commence, bien évidemment, par le manque de personnel, pour continuer par les objectifs de performance inadaptés et pour finir par l'ambiance déplorable qui plane sur toute la profession. Conséquence directe d'une manière de concevoir notre métier et nos relations intra et extra professionnelles. Difficile de clore ce tableau sans aborder le sentiment d'insécurité qui plane sur les agents et ceci tant pour un avenir proche que plus lointain.

Certains de nous ont vu leurs postes fermés et ont du reprendre, femme, enfants et valises pour d'autres horizons ? Combien de nous ont du abandonner leurs fonctions pour un nouveau métier même en dehors de la mobilité intra ? Combien de nous aussi resteront bloqués sur un site car le système même des mutations est impacté par ces réformes ? Enfin quid de demain ? Ce doute qui envahit les personnels n'est pas supportable.

# L'ACMO NOUVEAU VA ARRIVER



*« Il incombe à chaque chef de service déconcentré, dans le cadre des missions spécifiques de sa direction et des moyens propres dont elle dispose, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité ».*

Nous sommes ravis de prendre connaissance de cette notion, il nous a souvent semblé que ces **mêmes responsables étaient générateurs de bien de stress sur toutes les catégories d'agents.**

*« Afin de l'assister et de le conseiller en ce domaine, chaque chef de services financiers déconcentrés après appel à candidature, nomme, parmi les personnels placés directement sous son autorité, un ou des agents chargés de la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail ».*

Cet agent sera en effet, vous le comprendrez aisément très lié à son supérieur, donc très peu libre de ses actes et de ses avis. Mais devra avoir un profil très adapté à ses responsabilités et une lourde charge de travail : *« Le chef de service doit s'assurer que l'ACMO : fait preuve d'un intérêt certain pour les questions de prévention ; sait travailler en équipe; dispose du sens de l'observation et de capacités d'analyse; a un bon contact relationnel; sait faire preuve d'initiative dans le cadre de son travail ».*

*Comment connaître les réels problèmes des agents sans en être proche?*

*Le chef de service prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'article 4-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié précise que la mission de l'ACMO est d'assister et de conseiller le chef de service, auprès duquel il est placé, dans la mise en œuvre des règles de santé et sécurité au travail visant à :*

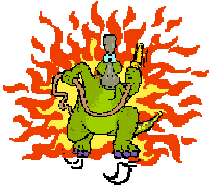
- *prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;*
  - *améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents;*
  - *faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;*
- veiller à la bonne tenue des registres d'hygiène et sécurité dans tous les services.*

Ne pensez vous pas que ces belles résolutions ressemblent à une liste de Noël ?

L'ACMO parlera sécurité et nécessité de dispositions à mettre en place, il lui sera répondu restrictions budgétaires. Il évoquera, comme nous syndicats le faisons, la souffrance au travail, il aura en réponse un douloureux silence. Faut-il qu'il se limite à compter les arrêts de maladie des agents qui n'en pourront plus et à gérer seul le mal être des agents comme le font aujourd'hui les correspondants sociaux et les médecins de prévention ? Il y a des chances que cela se passe ainsi.

Bon courage au futur ACMO de cette direction et des autres DR.

Pour le SND FO la seule manière d'optimiser ces fonctions réside dans l'indépendance dont pourront bénéficier les ACMO au regard de la hiérarchie. Sans cela, ces principes énumérés ci dessus ne sont que poudre aux yeux.



## Un exemple flagrant de dysfonctionnement local :



Nous avons vérifié que les cahiers hygiène et sécurité soient largement servis, et malgré ceci nous constatons qu'il reste des situations dangereuses pour lesquelles rien a été mis en œuvre. La section du SND FO a donc été contrainte de lister les dysfonctionnements pour les présenter au Directeur inter régional.

**A Béziers** les nouveaux bureaux ont un éclairage défectueux, des odeurs d'égouts envahissent les lieux, des fuites d'eau persistent dans les WC, la climatisation n'est pas révisée, les archives mortes sont posées à même un sol **sale**, au lieu d'être rangées sur des feralps (matériel existant mais non monté), une porte récemment placée est déjà cassée avec une fissure béante au dessus de celle-ci, des rats visitent les extérieurs et certains bureaux. Mais il y a plus dangereux, et nous nous avons invité les agents à user de leur droit de retrait.

En effet, régulièrement une armoire électrique dégage une odeur de fils brûlés ceci a été signalé à deux reprises sans pour autant qu'un professionnel soit mandaté pour vérification. Nous trouvons cela intolérable. Le portail, déjà d'utilisation mal commode, ne dispose pas d'arrêt de sécurité. Il est électrique et les collègues n'ont reçu aucune information sur la méthode du déblocage manuel qui serait bien utile en cas de panne. Les abords du centre de Béziers ressemblent à la pampa, car envahit par des herbes folles.

Le local social dispose d'une hotte aspirante qui ne peut pas être branchée faute de prise à proximité.



Enfin si vous cherchez le bureau de Béziers, bon courage, aucune signalétique n'a été mise en place et sur les annuaires (poste et douane), nous sommes toujours à l'espace Jean Moulin.

Monsieur Alain Bar personnellement informé le 16 septembre par nos soins ne manquera, pas nous l'espérons, de faire intervenir sur ces désordres.

**A Montpellier BSI**, Les garages ne ferment plus, le pont n'est pas révisé, cela ne semble inquiéter personne.

**A Sète BSE**, les éléments de placard sont arrivés pour l'aménagement de l'espace repas mais pour le montage il faudra sûrement recruter un autre PACTE. Le local syndical doit être déplacé vers les locaux de la RP, mais hélas, les agents ne disposent pas de baguettes magiques. Le garage est demandeur pour un changement de vitre depuis quatre mois, rien n'est fait.

Dans tous les cas cités il faut rappeler que les collègues sont volontaires pour réaliser certaines tâches mais elles sont quantifiées par le service et vous connaissez ensuite la relation entre la présence sur le terrain et l'accomplissement des objectifs. Il semble difficile aujourd'hui de détourner les collègues des missions douanières. Pour FO la BHR, qui se résume aujourd'hui à Montpellier, à un seul agent et une appellation différente, est seule compétente pour certaines de ces interventions essentielles au bien être de tous.

Encore faut-il donner à cet agent des directives cohérentes et des moyens pour intervenir.

## *Cerise sur le gâteau il faudra travailler plus longtemps !!*



De palabres en manifestations et journées de grève il semble que le dossier soit bloqué dans la tête du président de la République.

Ainsi, chers collègues, nous vieillirons ensemble. Il reste à espérer que notre mémoire ne nous fera pas défaut afin que nous ayons encore l'occasion de nous raconter nos histoires de douaniers.

La confédération FO a marqué une opposition forte à cette réforme allant même se dissocier des OS prêtes à trouver un compromis sur cette lourde question de l'âge de départ à la retraite que l'on va nous **imposer**. Il ne peut y avoir de compromis sur une atteinte aussi grave à nos droits qui remet en cause les principes les notions de solidarité et la sécurité sociale dont nous sommes le seul pays à bénéficier. Nous nous sommes mobilisés, nous poursuivrons nos actions le 23 novembre car nous sommes conscients que cette première étape va vers un système de retraite différent qui impactera la vie de certains de nous mais surtout qui affectera celle des générations qui montent.

La Commission exécutive de la CGT-Force Ouvrière confirme que le projet de loi sur les retraites, élément clef du plan d'austérité, est inacceptable et injuste et doit donc être retiré ou abandonné pour obtenir une autre réforme respectueuse des droits et du progrès social pour toutes les générations. La Commission exécutive appelle l'ensemble des salariés à participer massivement aux grèves et manifestations du 23 septembre.

**REJOIGNEZ LE CORTEGE FO**

**LE 23 SEPTEMBRE 2010 A PARTIR DE 14H30 DEPART 15H00**

**A LA PLACE DE L'EUROPE**

**(FACE AU CONSEIL REGIONAL DEVANT LES**

**RESTAURANTS AU BORD DU LEZ) VENEZ NOMBREUX !!!!**

