

Avis sur le bilan SSCT 2020 et sur le plan annuel de prévention 2021 de la DI/DR des Douanes

L'administration des Douanes (DI et DR) soumet, ce jour, le bilan SST 2020 et ses programmes annuel de prévention (PAP) 2021.

Les directions ont fait le choix de suspendre l'actualisation « annuelle » du DUERP 2019-2020 en raison de la pandémie de la Covid 19.

En conséquence il n'y a pas eu de PAP en 2020. Cette situation n'est pas conforme aux exigences du législateur.

La culture de prévention doit s'inscrire dans le quotidien du travail et irriguer l'ensemble des décisions pour permettre de meilleures conditions de travail, y compris durant la crise sanitaire.

Cette dernière a mis en évidence que la démarche de prévention en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail doit être intégrée par tous, à partir du vécu des agents, afin de passer d'une logique de prescription à une logique plus opérationnelle.

La nécessité de maintenir un lien important entre organisation du travail et prévention des risques passe par un dialogue social organisé en amont des décisions définitives et de leur mise en place opérationnelle.

Qu'il s'agisse des risques liés à la COVID-19 ou d'autres risques professionnels, il est important de rappeler que les neuf principes généraux de prévention des risques professionnels doivent demeurer une préoccupation permanente.

Ils s'appliquent par ordre de priorité. En conséquence, la démarche de prévention mise en place doit conduire, par ordre de priorité, à éviter les risques d'exposition, évaluer les risques qui ne peuvent être évités et à privilégier les mesures de protection collective.

La période particulière que nous avons vécue a mis au premier plan la prévention des risques liés à la COVID-19. Elle ne doit toutefois pas conduire à laisser de côté les autres risques dont la prévention est tout aussi importante.

Les contraintes liées à la crise sanitaire ont conduit à développer le télétravail de manière massive. Si le télétravail peut être une organisation efficace pour limiter les risques de contamination, il peut aussi être source de risques de différentes natures : des risques liés à l'environnement et aux matériels de travail dans lequel s'exerce le télétravail et des risques psychosociaux, qu'il s'agisse d'isolement social et professionnel, de gestion du temps et de séparation entre temps de travail et temps personnel ou encore de stress résultant d'objectifs mal dimensionnés ou d'un contrôle distant trop présent.

Au-delà de la crise sanitaire, suite à la publication du décret n° 2019-1441 du 23/12/2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un des établissements publics, les conditions de consultation des instances ont été modifiées en excluant les CHSCT au profit des seuls CT.

On ne peut que déplorer que l'avis sur les projets de réorganisation soit déporté dans les CT, chargés désormais d'étudier leurs conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents. Les préconisations de mesures de prévention élaborées pour accompagner ces projets entrent de fait dans le champ de compétence du CHSCT, dont les prérogatives portent sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

La prise en compte des conditions de travail est une composante essentielle des projets et doit être intégrée le plus en amont possible lors d'une réorganisation. Celle-ci doit être rendue apparente dans le dossier de présentation afin de permettre la mise en place d'actions de prévention primaire.

Or l'expertise du CHSCT ne pourra désormais intervenir que bien après la mise en place de la réorganisation, lorsque les situations d'expositions apparaîtront dans le DUERP, avec le risque de devoir mettre en place des actions de prévention secondaire ou tertiaire car il sera trop tard pour des mesures de prévention primaire ... !

La DGDDI a fait le choix, dans son dossier de campagne DUERP-PAP 2019/2021 de reprendre les préconisations de la campagne DUERP-PAP 2017/2018 en continuant de limiter l'expression des agents pour réduire le nombre de lignes :

- Le recentrage sur les situations d'expositions « avérées » est totalement contraire à la démarche de prévention. C'est une forme de censure de l'expression des agents qui sont les seuls à pouvoir s'exprimer sur le travail réel, donc sur les situations d'expositions.

- « Les désordres matériels constatés quotidiennement (chauffage défaillant, dalles de sol décollées, dysfonctionnement des ascenseurs, des volets, câbles au sol, problème ponctuel d'hygiène des locaux...) doivent être inscrits, par les agents, sur le registre santé, sécurité au travail (RSST). Ils sont ainsi pris en charge et, dans les meilleurs délais, par l'AP. Aucun de ces risques ne sera donc collecté, par le cadre de proximité, dans le recueil des risques 2019/2020 ».

L'expression des agents est ainsi une nouvelle fois censurée puisque l'inscription du risque au DUERP ne leur appartient plus.

Pire encore dans l'annexe 7 du dossier de campagne DUERP-PAP 2017/2018, toujours en vigueur, il est indiqué : « Sur la cotation des risques, pas de sur-cotation des critères relatifs à la fréquence et la gravité pour éviter une description déformée et inexploitable de la réalité (ex. la station assise prolongée, le travail continu sur écran, le mobilier inadapté, les tâches répétitives peuvent être inconfortables mais ne présentent pas un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents) ».

Par cette formulation, l'administration ignore sciemment les résultats des observations du corps médical, des études scientifiques, des statistiques officielles :

- Pour reprendre les exemples concernant les TMS, l'INRS indique qu'elles sont de loin les maladies professionnelles reconnues les plus fréquentes avec des lésions pouvant devenir irréversibles. Il convient donc de ne pas en sous-estimer la gravité ou la probabilité.

Comme dénoncé dans le précédent avis du CHSCT, ces choix sont donc à l'opposé d'une démarche de prévention.

Les représentants des personnels continuent à s'associer aux recommandations du dossier de campagne 2018/2019 sur la communication (point 2.2). Il est important que les agents puissent être associés à l'intégralité de la démarche. Cependant, leur rôle doit être actif. En conséquence, les représentants des personnels demandent, une nouvelle fois, aux directions de mettre en place une restitution des agents sur les mesures de prévention, mises en place ou qui auraient dû être mises en place. Pour des raisons pratiques et fonctionnelles, cette restitution pourrait se faire lors du recueil des risques sous forme de commentaires dans la case des mesures de prévention actuelles, ainsi la démarche globale serait très peu alourdie.

Cette démarche permettrait aux AP d'évaluer si une mesure de prévention est satisfaisante, insuffisante ou inefficace/inadaptée. Ce constat permettant à son tour de reconduire, compléter ou changer les mesures de prévention actuelles.

Bilan SSCT

Le CHSCT doit se prononcer sur le bilan SST 2020 de la DGDDI.

L'objectif est de présenter le bilan de la situation générale de la santé et des conditions de travail ainsi que des actions menées au cours de l'année écoulée dans tous les domaines qui intéressent le CHSCT. Pour rappel, les informations à donner sont reprises dans l'annexe 14 du guide juridique du décret 82-453.

☒ les effectifs H/F et en fonction des âges et des catégories, le nombre d'embauches et de départ dans l'année, ...

☒ les principaux indicateurs : nombre total d'accidents de service, accidents de trajets, leur taux de fréquence, leur gravité, ...

☒ les faits survenus au cours de l'année écoulée et qui sont significatifs pour engager des actions prioritaires : engagements de l'employeur suite aux accidents graves, les situations de DGI (danger grave et imminent), les observations du médecin du travail, les modifications intervenues dans les conditions de travail (nouveaux horaires, nouveaux outils de travail, création/restructurations de service, ...).

☒ les moyens et les actions : nombre de réunions du CHSCT, nombre de consultations avant aménagement important, d'expertises, de procédure de DGI, ...

☒ les actions du programme de l'année passée, les formations dispensées aux personnels, les motifs de la non-application de mesures prévues dans le programme précédent

Le bilan doit traiter spécifiquement les questions du travail de nuit et de la prévention de la pénibilité.

Le secrétariat général rappelle dans son guide méthodologique que le bilan annuel SSCT est le reflet des événements au cours de l'année précédente. Il permet aux représentants du personnel d'analyser les événements significatifs intervenus en matière SSCT et de porter un regard sur la mise en œuvre du programme annuel de prévention de l'année écoulée.

Le bilan SST transmis reprend des items attendus mais certains ont un contenu très succinct. D'autres items appellent des remarques :

Point sur les services : un focus est fait sur la fermeture du bureau de Tain l'Hermitage.

Sur la forme, des termes peu adaptés sont utilisés : « évolution favorable des signes de souffrance »

Concernant les « Objectifs, Exigences émotionnelles, Autonomie et marges de manœuvre, Rapports sociaux et relations de travail, Conflits de valeurs, Insécurité de l'emploi et du travail » : une réponse récurrente est faite : - Réunions de service régulières au niveau du centre viticulture de Valence.

Aucune info sur le nombre de réunions mises en place. Une analyse en suite de l'intervention de monsieur Charazac, (intervention financée par le CHS) a-t-elle été faite concernant le nouveau collectif créé au bureau de Valence Viti ? Il semble que maintenant que chaque agent a intégré son poste, il n'y ait plus à en parler et que le sujet est clos.

Les accidents : Le fichier relatif aux accidents de service est incomplet : la liste communiquée s'arrête au 18/08/2020, alors que 9 accidents (6 AT et 3 accidents de trajet) ont eu lieu jusqu'au 31 décembre 2020 et ont fait l'objet de présentation aux membres du CHSCT.

Fiches hygiène et sécurité : Les problèmes récurrents d'hygiène et de chauffage/climatisation du bureau de Lyon-Aéroport ne sont pas abordés alors qu'ils ont fait l'objet de 2 fiches SST. L'intervention de la DI auprès du gestionnaire ADL, mentionnée en conclusions des fiches présentées, est une publicité de l'action de l'administration à destination des agents. Il est nécessaire de le mentionner dans le bilan (fiches 2 et 8).

Visites médicales : dans la forme, une phrase est peu claire : « en matière de visites programmées, les agents de la branche surveillance, ainsi que certains occupant des postes à risques ou en situation de handicap donc les visites annuelles ont été privilégiées ». Si les visites annuelles ont concerné en priorité les agents de la surveillance, le tableau mentionne la participation (sur la DI) de 19 agents pour l'année 2020 sur 172 agents surveillance (sans compter les agents ayant un poste à risque ni les personnes en situation de handicap).

Quelle est l'analyse faite de la situation d'angoisse des agents du bureau de St Etienne : Les réunions ont-elles pu avoir lieu (fiche 4) le dossier est-il clos ? L'administration a pourtant mis en place des actions afin de réduire le risque mentionné sur la fiche de signalement

Rien sur la mission d'accompagnement de la BSI de Romans par le psychologue de SECAFI. Procédure mise en place après la procédure d'alerte (situation relevée sur le bilan SSCT 2019), financée par le CHS, dont le dossier n'est pas clos à ce jour, jour de présentation du bilan SSCT aux membres du CHS. Un point d'étape aurait dû être fait.

Un point est fait sur l'action du chargé de mission bien-être au travail (BEAT) de la DI. Elle s'est essentiellement portée sur « l'écoute des agents et de l'encadrement dans le contexte COVID ». Il n'est pas fait mention que l'agent titulaire du poste occupe les fonctions d'assistant de prévention de la DR du Rhône et de Conseiller de prévention de la Direction Interrégionale Auvergne Rhône-Alpes. Un seul agent sur 3 activités qui étaient assurés précédemment par 2 agents. L'affichage de la Douane sur sa préoccupation du bien-être au travail doit se traduire par des moyens réellement disponibles.

Les données générales tiennent compte des effectifs de toutes les structures du ressort de la Direction interrégionale de Lyon. Les éléments du TBVS sont repris dans le bilan (il n'y a semble-t-il pas d'écrêtement au sein de la DI/DR). Les données communiquées se limitent à un décompte et ne proposent pas d'analyse.

Il n'y a aucune indication sur la répartition par service et par catégorie de l'alimentation des CET. Si le contexte particulier du travail en période COVID et l'augmentation du nombre de jours possible d'alimentation est à prendre en compte, il convient, néanmoins de mener une analyse qui prend en compte l'augmentation de charge de travail et la baisse des effectifs dans les services.

Des rapports d'inspection de l'ISST ont été réalisés dans la période ; cependant aucun des constats faits lors de ces visites n'est retranscrit dans le bilan.

Les préconisations faites par les médecins de prévention ont été suivies par l'administration. Une information reste sans réponse : la demande de dotation d'étuis de cuisse pour les agents surveillance.

Des éléments d'information relatifs au radon sont indiqués. Mais il n'y a aucune indication concernant le risque de plombémie, le suivi des agents intoxiqués, des officiers de tir, des agents de la surveillance en général et des stands de tir.

Il n'y a pas de bilan des actions entreprises au cours du dernier PAP.

Le bilan des actions inscrites au PAP doit permettre de mesurer l'efficacité des mesures de prévention mises en place et le nécessité de les reconduire ou de les faire évoluer. Dans le même esprit, les mesures non mises en place devraient être listées avec le motif de leur non-réalisation.

DUERP/PAP

Le CHSCT doit se prononcer sur les PAP 2021 de la DI et de la DR.

Pour rappel et conformément à l'article L. 236-4, alinéa 4, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'améliorations des conditions de travail établi par l'employeur, fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent également les mesures de prévention en matière de pénibilité.

Il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Le programme de prévention prendra nécessairement en compte les éléments contenus dans le document unique d'évaluation ainsi que dans le rapport annuel du médecin de prévention.

Pour chaque mesure du plan de prévention doit apparaître un budget et une date de réalisation. Il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises.

La démarche de prévention 2021 a été élaborée suivant une démarche de recueil des risques avec la consultation des personnels. Celle-ci a été réalisée en présentiel mais le taux de participation n'est pas indiqué.

La volonté locale d'associer les chefs de services, relais centraux de la démarche, afin de promouvoir des descriptions d'exposition détaillées est un point positif.

Cependant, l'analyse des mesures de prévention déployées sur le précédent PAP doit également faire partie de la démarche et les représentants des personnels demandent que cette démarche soit portée par la direction locale lors des prochaines campagnes DUERP/PAP.

L'association de l'ensemble des agents et la garantie de l'expression des personnels doivent animer la démarche du recueil des risques.

C'est pourquoi les CDS devraient conduire les échanges à partir de l'évaluation des mesures mises en œuvre au PAP précédent.

Cette étape est incontournable pour reconduire ou redéfinir des actions de prévention.

Enfin, le PAP présenté n'indique aucun coût estimatif, ni date de mise en œuvre.

Certains thèmes de risques professionnels présent dans le PAP 2021 appellent quelques observations :

RPS

Les PAP présentés contiennent 10 actions (3DR et 7DI) pour les RPS.

Dans le recensement des risques, les RPS représentent 233 situations d'exposition. Si les représentants des personnels constatent que ces risques ne sont pas occultés, ils relèvent que leur cotation est sous-estimée. En choisissant de coter la maîtrise du risque en M2 voire M1 correspondant à des mesures organisationnelles, alors que les mesures actuelles relèvent du niveau M3 (information, consignes, formation) ou sont inexistantes (ligne 8 DI), la direction choisit de minimiser ces risques.

De plus, la gravité est trop souvent cotée à G1, comme si les RPS ne pouvaient pas engendrer d'atteintes à la santé suffisamment sérieuse pour justifier un arrêt de travail ou pire ... !

En conséquence, **bien que les représentants du personnel saluent la mise en avant de ces risques, ils continuent à dénoncer leur sous cotation et donc l'affichage voulu par la direction sur ce sujet.**

Plusieurs mesures de prévention sont en lien avec l'évolution de l'organisation du travail pendant la crise sanitaire sur l'impact du télétravail en mode dégradé, qui a été largement déployé dans la période. Les mesures de prévention annoncées ne sont pas assez concrètes pour estimer leurs effets pour réduire les RPS. Elles renvoient à des réflexions ultérieures ou des déclarations d'intention sans aucune indication de mise en œuvre. C'est le cas notamment des mesures proposées aux lignes 13, 14, 23 et 24 (DI) et lignes 8, 21 et 59 (DR).

La réduction des RPS est possible à partir de mesures découlant de l'analyse :

- du contexte de travail : organisation des lieux de travail, conditions d'exercice de l'activité (pression des usagers, pression de l'urgence, etc.) ;
- du contenu du travail : intérêt du travail, possibilité de faire du travail de qualité, possibilité de respecter les valeurs du service public, organisation de l'entraide et du renfort ;
- de la cohérence organisationnelle globale d'un service ou d'une entité de travail : adéquation aux besoins des publics et effectifs disponibles, pics d'activité, capacité à prendre en charge des situations variées

Dès lors, il est important d'adapter les objectifs et l'organisation du travail en tenant compte, au maximum, du facteur humain. C'est ce dernier qui doit dicter la meilleure organisation possible et impacter les objectifs et non l'inverse. C'est ce que le législateur rappelle dans les 9 principes de prévention (article L 4121 du Code du travail) en indiquant « adapter le travail à l'homme ».

La prévention primaire, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée.

Les représentants des personnels au CHSCT demandent donc à la Douane :

- de revoir sa cotation ;
- la mise en place de mesures de prévention primaire permettant d'agir sur l'organisation du travail, les modes de management et le fonctionnement des services.

Ils constatent que les RPS représentent 233 des 909 situations d'exposition recensées, soit plus de 25 %. C'est pourquoi ils souhaitent que des mesures de prévention des RPS soient ajoutées au PAP pour d'autres services, afin qu'un plus grand nombre d'agents bénéficie de mesures de prévention.

De plus, les inquiétudes des agents sur l'évolution de leurs services, de l'activité douanière et des différentes évolutions législatives se traduisent par une augmentation des RPS.

Les représentants des personnels au CHSCT demandent également l'inscription au PAP :

- d'une mesure de communication immédiate, à l'ensemble des agents, de l'état actuel des projets sur l'évolution des structures, des emplois et des missions, ainsi que la mise en place d'un dispositif de communication diffusant au fur et à mesure l'évolution des projets et la présentation des nouveaux projets.
- des mesures organisationnelles pour tous les services touchés par des suppressions d'emplois à partir de l'analyse de l'impact de celles-ci sur le fonctionnement du service.

Risques routiers

Le PAP – DI présente 4 lignes (risque classé B ou C) pour la prévention du risque routier.

Le PAP – DR présente 8 lignes (risque classé B) pour la prévention du risque routier.

Alors que la direction déclare s'appuyer sur les orientations ministérielles, elle ne respecte pas la grille de cotation proposée dans le guide méthodologique du Secrétariat Général. Le niveau de maîtrise M1 ou M2 ne correspond pas à la réalité.

Les mesures de prévention actuelles sont de l'ordre de la consigne et de la formation individuelle. Ce type d'action correspond à un niveau de maîtrise M3.

La probabilité est également sous-évaluée. Le niveau P2 est défini par : « Peu probable / rare (s'est déjà produit dans la direction générale) » alors que le classement en P3 correspondrait à la situation de la Douane : « Probable / occasionnel (s'est déjà produit dans la direction locale ...) ».

Pour les situations d'exposition cotées G4 (6 situations), les représentants du personnels notent l'absence de déni de la direction pour la gravité de celles-ci. En revanche, ils s'étonnent que dans le même temps, cinq situations de même nature soient cotées G3 et une G2. Cette transcription est incohérente.

Les statistiques officielles indiquent que 2 780 personnes sont décédées sur les routes en 2020, et 3 244 en 2019. Les représentants des personnels demandent l'harmonisation de la cotation en G4 qui correspond à la réalité de la gravité de ce risque.

Si les critères du guide ministériel avaient été respectés, la plupart des risques routiers auraient été classés en risque A. En l'état, il en résulte une cotation du risque routier sous-évaluée.

La mesure de prévention pour 13 situations retenues au PAP prévoit le recensement d'agent pour une formation. A ce stade, ce n'est pas une mesure de prévention concrète, mais une déclaration d'intention.

Par ailleurs, il convient de rappeler l'importance de l'entretien du véhicule et du contrôle des équipements de protection (ceinture de sécurité, airbags...), la direction doit s'assurer de l'entretien des véhicules utilisés, du contrôle des équipements, de la disponibilité des équipements de sécurité (gilet, trousse de secours, triangle de signalisation...).

De plus, la loi prévoit qu'à compter de 2021, les véhicules soit dotés du 1^{er} novembre jusqu'au 31 mars de pneus hiver ou à défaut de chaînes à neige métalliques ou textiles permettant d'équiper au moins deux roues motrices. Cette mesure s'applique aux 20 départements dans le champ de compétence de notre comité :

L'Ain, l'Allier, l'Ardèche, le Cantal, la Côte-d'Or, le Doubs, la Drôme, l'Isère, le Jura, la Loire, la Haute-Loire, la Nièvre, le Puy-de-Dôme, le Rhône, la Haute-Saône, la Saône-et-Loire, la Savoie, la Haute-Savoie, l'Yonne, le Territoire de Belfort.

Le CHSCT demande que pour les véhicules utilisés à des fins professionnelles la direction s'assure :

- qu'il dispose d'un contrôle technique annuel et que celui-ci soit pris en charge par l'employeur les années où il n'est pas obligatoire.
- que l'ensemble des véhicules de service soient équipés de pneus hiver,
- que les agents qui utilisent leur véhicule personnel à des fins professionnelles soit dotés d'une paire de chaînes à neige métalliques ou textiles.

TMS

Les risques liés au TMS sont absents du PAP 2021. Ils sont seulement évoqués dans le document transmis « *DGDDI PAP 2021 DR-DI de Lyon Synthèse* ». L'action mise en avant à ce titre est la dotation de PC Portable par la Douane. Ce type d'ordinateur est source de TMS si son utilisation n'est pas complétée d'une démarche de prévention.

Pour rappel, selon l'INRS, les TMS sont de loin les maladies professionnelles reconnues les plus fréquentes avec des lésions pouvant devenir irréversibles. Il convient donc de ne pas en sous-estimer la gravité ou la probabilité.

En France, les TMS représentent 87 % des maladies professionnelles et le mal de dos représente 20 % des accidents du travail. En 2017, leur coût direct pour les entreprises s'est élevé à près de deux milliards d'euros à travers leurs cotisations accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP). Pour les salariés, près de la moitié des TMS entraînent des séquelles lourdes avec des risques de désinsertion professionnelle.

L'absence de risques liés au TMS dans le PAP ne doit pas minorer l'importance de cette problématique et de sa prise en charge, notamment par la formation liée à l'ergonomie du poste de travail informatique résultante des travaux du CHSCT69 qu'il convient de continuer à promouvoir.

Le télétravail est une nouvelle organisation du travail mise en place courant 2019 et les représentants des personnels, lors de l'avis sur le PAP 2019, avaient demandé l'ajout des mesures suivantes :

- ☒ fourniture du matériel nécessaire pour un travail sur écran déporté du clavier, comme prévu par la réglementation (R 4542 du code du travail) et comme il est recommandé dans le « guide DGFIP : mesures de prévention des risques psychosociaux et physiques » fourni dans la présentation de la démarche.
- ☒ Lors des réunions de service, prévoir une présentation initiale de la démarche au collectif puis un suivi régulier de l'activité de télétravail.

Lors de la période écoulée, motivée par la crise sanitaire, le télétravail s'est considérablement développé et son déploiement n'a pas intégré les éléments de prévention des TMS de manière systématique, ni en termes de formation, ni en termes de matériel.

Les représentants des personnels au CHSCT69 demandent :

- ☒ que tous les agents concernés suivent une formation sur le télétravail qui comprend des éléments de prévention des TMS
- ☒ que tous les managers concernés suivent une formation sur le télétravail qui comprend des éléments de prévention des TMS/RPS
- ☒ qu'un état des lieux des matériels disponibles à domicile soit effectué afin de s'assurer que chaque agent dispose d'un clavier déporté et d'une souris ainsi que d'un écran déporté ou un support de portable.
- ☒ la diffusion à tous les agents de la plaquette de prévention des TMS dans le cadre du télétravail.

Hygiène

Dans les DUERP de la DI et de la DR DOUANE, les risques liés à la COVID apparaissent à plusieurs reprises.

Dans le DUERP de la DI DOUANE, il est mentionné plusieurs lignes sur les risques liés aux insuffisances des prestations de nettoyage (lignes 68 – 72) et aux manquements aux règles d'hygiène.

Dans le DUERP de la DR DOUANE, 88 lignes concernent les risques biologiques et infectieux (risque 3) et les risques liés à l'hygiène dans les locaux (risque 4).

Les PAP de deux directions de la DOUANE reprennent largement les risques liés à la contamination de la COVID, mais pour la DI les autres risques identifiés au manque d'hygiène et de propreté n'apparaissent pas et pour la DR, 32 lignes sont mentionnées reprenant principalement les risques liés aux manipulations des marchandises et objets et ceux liés au travail en contact avec les animaux.

Le PAP 2021 ne devrait pas se contenter de programmer des actions sur la prévention des risques liés au Covid, mais devrait pouvoir prendre en compte plus largement les risques liés aux insuffisances de nettoyage et d'entretien des locaux et des bureaux.

Les risques liés au nettoyage insuffisant des locaux apparaissent à de nombreuses reprises dans les DUERP des deux directions de la DOUANE.

Il est nécessaire de rappeler que la propreté des locaux n'est pas qu'un souci d'hygiène mais qu'elle participe à l'environnement de travail, à la motivation de ceux qui y travaillent et même à leur performance, leur bien-être, leur humeur et leur santé.

En conséquence, le CHSCT demande une meilleure prise en compte des risques liés à l'hygiène des locaux dans le PAP afin d'assurer un niveau d'hygiène acceptable dans l'ensemble des services.

Par ailleurs, les spécificités des tâches des agents de la DOUANE et les risques biologiques ou infectieux liés à leurs travaux ne sont pas suffisamment pris en compte alors que l'expression des agents les font ressortir dans le DUERP.

Le PAP de la DR DOUANE ne couvre pas suffisamment la diversité des métiers et des situations d'exposition des agents et manque de clarté sur l'affichage d'une volonté de prendre en compte les problèmes d'hygiène sous le seul prisme de la COVID.

Le comité demande une meilleure prise en compte de la diversité des situations d'expositions aux risques biologiques et infectieux et au manque d'hygiène dans les locaux afin de s'assurer au mieux de la santé de l'ensemble des personnels. La santé des agents est un capital qu'il est important de préserver.

Nous rappelons qu'en vertu de l'article 77 du décret du 28 mai 1982 modifié, « le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, dans un délai de deux mois, informer par une communication écrite les membres du comité des suites données aux propositions et avis émis par le comité. »