



Déclaration liminaire FS DUERP du 30/10/2025

En préambule, l'UNSA fustige la tardiveté avec laquelle les orientations en matière de santé, sécurité au travail ont été communiquées. À quoi cela rime-t-il de voter un PAP pour l'année en fin d'année ?

Sur le même fil, à quoi cela rime-t-il de voter le budget pour financer les actions de formations SST aussi tard dans l'année ? Toutes ces interrogations sont les mêmes depuis des années.

L'UNSA s'interroge sur la réelle place de la prévention au sein de la DGDDI et plus près de nous dans cette Direction Régionale.

En outre, l'UNSA fera remarquer que, dans l'optique de la promotion de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, les GT préparatoires et la séance de FS en plénière auraient dû intervenir tout au long de l'année.

En effet, la convocation de ces instances en pleine période de vacances scolaires n'est pas de nature à favoriser la plus grande disponibilité des représentants syndicaux et offrir la place à un dialogue social de qualité.

Même à la DG, aucune instance n'est convoquée en période de vacances scolaires. En somme, vous conviendrez bien avec nous que nous avons droit aux congés et à avoir des moments avec nos familles comme n'importe quel agent, et ce, quel que soit son corps d'appartenance.

Eh oui ! Nous avons tous notre charge mentale, nos difficultés et nos préoccupations quotidiennes. L'UNSA vous rappelle que les représentants ne sont pas déchargés de leurs activités professionnelles à temps plein. Le travail que génère l'engagement syndical n'est pas négligeable. Pourtant, nous sommes bien présents et tenons nos responsabilités d'élus représentants du personnel.

Notre DR a subi une amputation drastique et brutale de ses effectifs. Pas besoin d'être un expert en RH pour tirer les conclusions et entrevoir les impacts sérieux de ces arbitrages insultant pour l'implication quotidienne des douanières et douaniers de Guadeloupe.

Aussi, ces convocations instantanées, de surcroît en cette période, perturbent l'organisation des services. Bien entendu, puisque les services de notre DR présentent tous un déficit d'effectifs opérationnels pour tenir sereinement les missions.

Afin de remédier à ces lacunes nuisant à la qualité du dialogue social, l'UNSA exige un calendrier social par semestre stabilisé et présenté en début de semestre (hors urgence).

L'UNSA vous rappelle aussi que la préparation de la FS DUERP ne peut tenir en un seul et unique GT. Cette remarque avait déjà été faite auprès de vous par notre organisation syndicale l'an dernier. Et nous constatons que vous persistez à ne pas nous entendre.

Donc comme l'an dernier, nous avons dû trouver une possibilité de se voir à nouveau en GT au bout d'une discussion sur le coin du bureau en fin du dernier GT du 23/10/2025.

Ce n'est pas sérieux sur un sujet aussi capital pour le bien-être au travail de nos collègues.

Toutefois, nous exigeons le respect d'une règle convenue avec vos prédécesseurs : la convocation d'instance en dehors des vacances scolaires (à l'instar de ce qui se fait au niveau de la DG).

La santé, la sécurité et les conditions de vie au travail des salariés représentent le socle historique de l'action syndicale.

Le rapport annuel de l'Assurance Maladie 2023 publié le 13/12/2024 indique que les charges 2023 de la branche accidents du travail et maladies professionnelles ont augmenté de 5,6 % par rapport à 2022.

Ce même rapport révèle que si les accidents du travail indemnisés par un arrêt de travail supérieur à 3 jours enregistrent en 2023 une diminution (- 1,5%), les accidents de trajet et les maladies professionnelles augmentent quant à eux de + 5,1% et + 7,3%.

À l'échelle européenne, la France apparaît à la 4ème place des pays où il y a le plus d'accidents mortels au travail en 2021.

À la lumière de ces données, le DUERP et le PAPRIPACT revêtent une importance capitale dans l'exercice du dialogue social et l'amélioration des conditions de travail des personnels .

L'UNSA tient à rappeler que ces deux dernières années ont été émaillées par des évènements retentissants et inédits qui ont mis en exergue une réalité somme toute générale à la DGDDI, la souffrance au travail entraînant :

- l'explosion d'exposition aux RPS pour les agents
- l'augmentation du nombre de fiches de signalements
- et par conséquent, la croissance d'un sentiment de mal-être.

Ce climat se généralise au détriment de la santé mentale et physique des agents, affectant par effet « domino » l'organisation des services. La prise en compte de la souffrance au travail dans la fonction publique est consternante, et en particulier lorsque un agent de la chaîne hiérarchique s'en trouve à l'origine.

Pour aller au fond, nous pouvons même dire que plusieurs des derniers cas connus laissent apparaître de réels problèmes dans l'attitude de plusieurs managers stratégiques et de proximité à l'égard de leurs collègues. D'ailleurs, au passage, l'UNSA tient à rappeler à quelques cadres supérieurs un principe de base : « fédérer pour réussir ». L'UNSA pointe du doigt un manque de bienveillance et une conception inquiétante prêtant une incompétence prétendument supposée des agents trouvés en poste alors même qu'aucune difficulté de fonctionnement n'a jamais été remontée.

Enfin, il n'y a rien de plus douloureux pour une victime que de ne pas être reconnu dans son état de victime.

L'UNSA invite fortement à l'arrêt de ces comportements abjects et vous demande Monsieur le Président, en tant que Chef de cette circonscription, de siffler la fin de la récréation et de faire cesser tous ces petits agissements ourdis au sein de cette DR. Vous savez que le sentiment d'inégalité est un facteur aggravant dans les tensions interpersonnelles qui règnent au sein de plusieurs services.

Ce sont tous ces facteurs qui démontrent que les sujets SST, et plus précisément le traitement et la résolution des expositions des collègues aux RPS, ne peuvent plus être considérés comme secondaires, et entourés d'un dialogue social mené à la hâte et désinvolture.

D'ailleurs, les outils de recueil des risques professionnels et leur extraction sont semble-t-il bien complexes avec le nouvel applicatif en vigueur. De même, les cadres de proximité en charge de la remontée de ce recensement à l'AP semble également devant une difficulté certaine à réaliser les retours attendus afin de permettre aux représentants du personnel de débattre avec les représentants de l'Administration.

En outre, l'AP a lui-même confié que la charge de travail qui lui incombe est écrasante.

L'UNSA ne voit aucune avancée sur plusieurs sujets qui sont pourtant reconnus et sus de tous depuis tantôt. Rien ne bouge ! On se cantonne à hocher la tête et nous répondre avec le même flegme que le Général de Gaulle : « Je vous ai compris ».

Au regard du DUERP, il apparaît une majorité de « vert », cela laisse entendre que donc tout va bien dans cette direction. Or, les retours des collègues dans les services ne reflètent pas vraiment ce qu'on constate dans ce document.

Nous, à l'UNSA, nous avons percé un début d'explication, à savoir la crainte d'être celui qui dénonce. La plupart des agents au sein de cette DR sont coincés entre la surcharge de travail et la peur que leur liberté d'expression entrave leur avancement.

Monsieur le Président, et chef de la circonscription de Guadeloupe et des îles du nord, est-ce ainsi que vous concevez le bien-être au travail ? Est-ce votre conception du remplacement de l'Homme au centre des choses ?

Monsieur le Président, l'UNSA exige que certains sujets bâtimmentaires, suscitant une problématique de santé, sécurité au travail soient enfin réellement pris en compte et que les solutions soient mises en œuvre sans délai (par exemple installations électriques dysfonctionnelles /hors normes au bureau de Jarry et toujours aucune vue d'un local de confinement conforme à la directive SEVESO).

Lors de notre visite de site du 11/10/2024 à Jarry, nous avons pu constater la présence de Madame COLAS, ISST en charge des Antilles-Guyane, mais basée en Bretagne.

Que dit son rapport ? Ce site connaît des difficultés électriques et divers défauts dont l'alimentation en eau potable.

En outre, toujours aucun groupe électrogène à Bougainvilliers. Ce défaut d'alimentation entraîne des problèmes d'accès et de sécurisation des locaux douaniers.

Par ailleurs, nous lisons que le SMBI est entreposé dans un garage fermé sur le site de la BSE de Baie-Mahault. Ce n'est pas exactement la réalité. Le hangar 12 où est entreposé le moyen pose quelques soucis (lourde porte à bouger pour fermer l'accès). Et il subsiste des questions encore sur la protection des « marshalls » exposés à de fortes chaleurs ou à la pluie (averses soudaines et soutenues en milieu tropical).

L'UNSA rappelle que l'obligation de moyen est bien du côté de l'Administration.

Monsieur le Président vous nous avez répété tout au long de cette année que notre budget est renforcé et est équivalent à celui d'une célèbre centrale de renseignement douanier. Alors, allons-y !

Nous n'allons pas pouvoir continuer à nous contenter d'un coup de peinture pour cacher la misère.

L'UNSA ne saura se satisfaire d'effets de manches sans impacts positifs tangibles pour les personnels de cette direction.

Cette direction semble s'effondrer sur elle-même. Peut-être que certains arbitrages défavorisant notre direction sont le résultat exact d'un défaut de gouvernance déjà daté.

La résilience est reconnue comme une qualité outre-Atlantique... surtout pour les territoires d'outre-mer. Mais pour nous à l'UNSA, cette résilience fait aussi le jeu d'une administration sourde et muette qui poursuit inlassablement son désengagement moral et matérielle chronique à l'égard des agents des Douanes Françaises.

Singulièrement, nous vous le disons sans ambage le pacte de confiance avec les agents de Guadeloupe est rompu. Trop d'incompréhension, trop de désillusions !

L'UNSA vous rappelle régulièrement au travers de ces expressions que la sécurité des agents est une garantie légale que doit fournir l'employeur aux salariés. Plus encore, l'employeur doit empêcher que le risque perdure. C'est le Code du Travail qui le dit ! Si un accident venait à se produire et qu'il était prouvé que l'employeur n'a pas mis en œuvre

tout ce qui est possible pour garantir des conditions d'exercices des missions en toute sécurité, celui-ci s'exposerait à des poursuites judiciaires certaines.

S'il en était besoin, l'UNSA signale que le Conseil des Prud'hommes n'est pas compétent pour les agents publics. Le cas échéant, l'agent public pourra saisir le Tribunal Administratif et dans les cas les plus graves, le Tribunal Judiciaire pourra également être saisi.

L'UNSA défend un syndicalisme réformiste mais encore faut-il que le débat soit vraiment ouvert et mené avec sincérité.

En conclusion, l'UNSA réclame un travail de fond sur le sujet de la prévention des risques professionnels. L'UNSA exige un suivi réel et régulier des mesures prises en FS. En effet, l'ordre du jour de chaque FS doit comporter un point relatif au suivi des mesures retenues afin de garantir et protéger l'intégrité physique et mentale de nos collègues.

L'UNSA Douanes Guadeloupe continuera de défendre les conditions de travail, de sécurité et de santé au travail pour tous les agents des Douanes de Guadeloupe.

L'UNSA Douanes Guadeloupe

