



# SYNDICAT NATIONAL DES AGENTS DES DOUANES CGT

## Sections de Montpellier - Perpignan - Midi-Pyrénées & DNSCE

Comité technique du 28 novembre 2017

Ça ira mieux demain !

Avant d'ouvrir la séance, monsieur CANAL (président du CTSD), a souhaité évoquer le discours du Président de la République sur les violences faites aux femmes et les initiatives mises en œuvre par Bercy et la DGDDI en la matière.

Le SNAD-CGT a fait une déclaration préalable (à lire [ici](#)), ainsi que l'USD-FO.

Le président a ensuite commenté les sujets abordés dans les déclarations. Il a précisé au passage que l'évolution des CROC en CRPC était en attente d'une instruction-cadre en discussion de la DG. En clair le sujet a donc été mis à l'ordre du jour par le DI afin de nous informer que... nous n'en saurions pas plus pour le moment !

Concernant CAP 2022, il a déclaré prendre connaissance, comme nous, des chantiers qui s'ouvrent. A propos du jour de carence, *no comment* : ce n'est pas du ressort local.

Pour les indicateurs sociaux que nous demandons depuis des mois, il a affirmé qu'ils seraient adressés aux représentants du personnel le mercredi 29 novembre (*chose faite*) ... soit le jour suivant le CTSD. Dommage !

Il a évoqué succinctement les sujets de Port-Vendres, la démarche BEAT (Bien Etre Au Travail) et le PPCI (pôle Performance Pilotage et Contrôle Interne), précisant que ces points allaient être évoqués plus en détail dans le cadre de l'examen de l'ordre du jour du CTSD.

### I. Changement du régime horaire de la BSE de Port-Vendres (seul sujet soumis au vote)

La réglementation prévoit que le CTSD doit émettre un avis et voter sur toute proposition de changement d'horaire.

Depuis 2006 le régime horaire de la BSE est de 36h00 avec 30 CA, 6 ARTT, et 2 jours de fractionnement.

Le 11 octobre dernier, les 24 agents de l'unité ont voté majoritairement pour changer d'horaire et passer à 37h30 avec 30 CA, 14 ARTT et 2 jours de fractionnement (18 pour, 4 contre et 2 agents qui n'ont pas participé au vote).

Le président et le directeur de Perpignan ont précisé qu'ils ne souhaitaient pas que cette augmentation de la durée hebdomadaire du travail se traduise par un allongement des vacances mais **par des vacances supplémentaires**.

Avant toute chose, le SNAD-CGT a tenu à rappeler que nous étions **favorables à une réduction effective du temps hebdomadaire de travail, a fortiori quand il s'agit de travail pénible**. Les conditions de travail sont objectivement très dégradées, ainsi que nous l'avons rappelé dans notre déclaration liminaire. Aussi, la CGT milite activement pour une nouvelle réduction de la durée du travail et les 32 heures hebdomadaires.

Ensuite, **la question de l'incidence des horaires décalés sur la morbidité et la mortalité des salariés est avérée et il est important d'en avoir conscience**. Toutefois, nous avons indiqué que notre intention n'était pas de faire obstacle à la volonté majoritaire des agents tout en soulignant qu'il n'y a pas d'unanimité en faveur de ce changement d'horaire.

Il est à noter que les agents de la BSI d'Oloron (DR de Bayonne) qui avaient demandé le même changement horaire en 2016 (demande sur laquelle le SNAD-CGT avait fait montre de la même circonspection et pour les mêmes raisons, lire [ici](#), point 6) viennent de demander à revenir aux 36 heures.

**Vote pour : CFTD – Solidaires – UNSA – USD FO**

**Abstention : SNAD CGT (Explication de vote reprise dans nos propos ci-dessus)**

En marge de cette question, le DR de Perpignan, interpellé par une OS sur le fonctionnement de la BSE (notamment sur les « équipes fixes ») a répondu, soulignant que « les résultats de la BSE ne sont pas bons », que si l'introduction d'une plus grande souplesse pouvait contribuer à améliorer les résultats, il n'y verrait pas d'inconvénient. Il a rappelé qu'un nouveau CSDS allait prendre ses fonctions à la fin de l'année.

La critique est facile, l'art l'est moins... Ceux qui ont les mains dans le cambouis le savent. Nous doutons que cette remarque pleine de suffisance sur les résultats de l'unité soit de nature à encourager les agents qui se donnent du mal et prennent des risques jour et nuit... La sacro-sainte performance n'est pas la mesure de toute chose !

## II. Perspectives interrégionales 2018

Le Président nous annonce « prudemment » (il faut attendre la présentation en comité technique de réseau le 14 décembre prochain) que **les effectifs de la DI vont être augmentés de 8 emplois pour 2018 : 6 OP-CO/AG/CI et 2 Surv.**

Avec la ventilation à l'intérieur de la DI des 13 emplois OP-CO/CI/AG supprimés avec la RR de Toulouse cela donne le « palmarès » suivant :

**+7 au centre d'expertise de Blagnac** : les effectifs passent à 45 ;

**+9 la RI** : les effectifs montent à 34 ;

**+1 adjoint au DI**, cadres sup-sup, avec un grade d'administrateur ou d'administrateur supérieur.... Justifié par l'accroissement des responsabilités du DI en matière comptable, de maîtrise des risques et de suivi des processus – nous lui avons rappelé qu'il en était de même en termes de préservation de la santé et de la sécurité des agents placés sous son autorité...

**+1 emploi au pôle PPCI** (Performance Pilotage et contrôle interne) ;

**+1 conseiller de prévention (CP)** qui assurera l'examen des demandes, se déplacera dans les services, devra faire remonter les difficultés qui pourraient poindre et assurera la conduite de la démarche BEAT (Bien Être Au Travail). Actuellement, la mission d'assistant de prévention n'occupe que 10% de l'agent en charge à la DI (la fonction publique estime que c'est une mission à 100% et au minimum à 50%). Nous avons posé la question de savoir si c'était un agent à cheval sur deux postes (CP et « chargé de mission BEAT ») ou un conseiller de prévention ayant en charge la prévention des RPS dans laquelle s'inscrit la démarche BEAT. C'est cette solution qui a notre préférence et ce n'est pas un détail : « conseiller de prévention », « prévention des RPS », ce sont des notions qui ont un véritable cadre juridique et non des « bidules » sauce douane.

**+2 emplois Surv.** qui seront mis sur des PPF de la DI : lequel, vu qu'il y en a 7 ? Nous soulignons qu'alors que le trafic de Tarbes-Lourdes ne cesse de croître, que les contrôles d'immigration se sont complexifiés et que la disponibilité des applications est loin d'être optimale, la brigade dispose en 2017 d'un effectif de référence (15) inférieur à ce qu'il était en 2009 (17).

Nous en avons profité pour alerter le DI sur la souffrance dans les services et les tensions qui se dessinent ici ou là. (les centres de viticulture, la RI, etc.).

Le DI nous affirme qu'il y a une « baisse tendancielle » de la charge de travail dans les services « **vous ne la voyez pas, mais elle est réelle** ». No comment ...

Malgré tout, difficile de nier que la suppression d'effectifs dans les services CI-viti par anticipation du déploiement de CIEL est une catastrophe. Le télé service CIEL est fortement contesté, par la fédération française des spiritueux et par nombre de petits viticulteurs qui rechignent à se livrer pieds et poings liés aux interprofessions. Il va falloir beaucoup de temps pour que le transfert de la charge de travail vers les opérateurs soit effectif. Dans l'intervalle, les services sont à l'agonie et les contrôles ne sont plus effectués. Nous avons insisté sur la situation dramatique du CVA d'Eauze qui doit absorber la charge de travail de la RL de Condom sans arrivée réelle d'agents, situation aggravée par des départs en retraite non anticipés. Réponse « on ne va pas seulement regarder, on va y travailler ». 1 Paris Spé devrait être demandé.

Dans ce contexte tendu, on nous présente comme « confortable » la situation du centre d'expertise de Toulouse qui a les moyens d'anticiper les bascules... La preuve, s'il en fallait une, que la douane ne traite pas avec le même soin les grands groupes du CAC 40 et les petits viticulteurs du Midi !

Pour conclure, s'il est insuffisant et a pour majeure contrepartie la disparition de la RR de Toulouse que nous contestons, nous saluons cependant l'abondement des effectifs dans les services ciblés.

### **La démarche BEAT (Bien Etre Au Travail)**

Répondant au passage à la question posée par le SNAD-CGT en déclaration préalable, le président a confirmé qu'il n'aurait pas les moyens suffisants pour déployer son action au-delà d'un unique service sur l'interrégion mais qu'il créait un emploi à temps complet sur la DI pour la coordination de la santé au travail et de la démarche (voir ci-dessus).

### **Création d'une fonction d'adjoint au directeur interrégional et d'un pôle PPCI**

Monsieur CANAL a justifié la création de ce poste d'adjoint par la charge de travail qui se situe à ce niveau administratif de l'interrégion.

Cette nouvelle fonction devrait permettre d'améliorer la qualité du pilotage de notre interrégion tout en allégeant la charge quotidienne du DI et des chefs du BOP-GRH et du PLI.

Nous avons fait remarquer au président que nous souhaiterions qu'il soit aussi sensible et qu'il adopte le même type de solution (orga/effectifs), lorsque nous lui soulevons les problèmes identiques de charge de travail et de qualité du service rendu que rencontrent nos collègues dans les services.

En réponse, monsieur CANAL a affirmé ne pas méconnaître les situations de tensions qu'ont rencontré ou que rencontrent des services, notamment les phénomènes de « pics » et de « bosses ». Pour notre part nous avons l'impression très nette que ces pics et ces bosses sont en train de se transformer en vastes plateaux au vu de leur persistance dans le temps.

Le PPCI sera vraisemblablement calibré à deux agents dont l'un (CCG) qui est actuellement affecté au pôle GRH et Performance de la DI.

### **Projet de fusion des BSI d'Arles et Nîmes**

Le président a précisé qu'à ce stade du projet, il n'y avait pas lieu d'envisager la tenue d'un groupe de travail. Selon lui, il faut que la fermeture de la BSI d'Arles soit préalablement décidée par la DI de PACA. Le processus institutionnel (GT – CHSCT – CTSD) sera engagé plus tard.

Nous avons contesté pour notre part, qu'une fois de plus, l'administration n'envisage le déclenchement de ce processus de consultation qu'après la fermeture du service décidée.

## **III. Questions diverses**

Entre autres, ont notamment été abordés :

### **Le malaise important à la Recette interrégionale.**

Le président a été alerté par les représentants du personnel sur la gravité de la situation au sein de ce service, et de l'urgence pour l'administration à s'en préoccuper. Nous avons précisé que plusieurs agents selon nos informations étaient en « grande souffrance ».

### **La situation tendue au service RH de l'interrégion.**

Nous avons interpellé le président qui, en tant que DI, ne peut ignorer les difficultés que rencontrent les agents du BOP-GRH. Nous avons insisté sur l'urgence qu'il y avait à trouver une solution, s'agissant selon nous, avant tout, **d'un problème d'effectifs.**

Nous avons fait remarquer à l'administration que d'une manière générale, dans les services douaniers, la conscience professionnelle des agents les amenait souvent à repousser les limites du supportable avant de craquer. Cela est encore plus vrai dans un service RH où les agents prennent d'autant plus sur eux qu'ils savent que leur

travail a des conséquences directes et immédiates sur la vie professionnelle et les dossiers personnels de leurs collègues. **Avoir laissé les collègues de ce service se débrouiller pour intégrer la DR de Midi-Pyrénées (et ses 350 agents) sans abondement de personnel est proprement scandaleux.**

En réponse, monsieur CANAL a affirmé que l'effectif du pôle GRH de Montpellier est numériquement comparable à ce que l'on peut trouver dans des DI équivalentes<sup>1</sup>. Monsieur Kaltenbach a quant à lui insisté sur le fait qu'en 2018 des changements allaient intervenir qui devraient bien entendu alléger la charge de travail du service. Il s'agit notamment selon lui des bénéfices tirés de l'abandon du SIGRID au profit de SIRHIUS. Cela devrait aussi impacter l'organisation et le fonctionnement du service RH. Quand on connaît les réserves que suscite SIRHIUS, logiciel encore largement inadapté aux agents et services RH, ce n'est pas une information qui est de nature à nous rassurer. L'administration a enfin émis l'idée de faire appel, dès que possible, à un agent Paris-spécial.

**Bref, toujours le même refrain : ça ira mieux demain...**

### **L'absence de panneaux syndicaux réglementaires dans de trop nombreux services encore**

A commencer par le plus récemment installé : la brigade de Millau. Nul doute que le directeur général a dû se faire plaisir à inaugurer ce bâtiment fonctionnel et agréable. Et ce ne sont pas les tracts syndicaux qui ont dû le gêner puisque aucun panneau n'est installé conformément aux prescriptions réglementaires (rappelons qu'il s'agit de dispositions obligatoires depuis... 1982) ! Le panneau dédié à l'affichage des informations « hygiène, sécurité et conditions de travail » est également manquant. Nous en avons profité pour demander des nouvelles de la livraison du transpalette électrique (c'est imminent nous a-t-il été répondu) et la dotation d'une clé à chocs (la demande est à formaliser par le chef d'unité).

### **Le relogement des services**

Dans le cadre du schéma directeur immobilier régional (SDIR) de nombreux services, notamment dans la DR de Toulouse, vont être contraints de déménager. Il y a des cas (BSE de Tarbes) où cette inscription au SDIR se fait à la demande de la douane et c'est un « plus » qui est attendu comme à Gaillac où le relogement est nécessaire tant les locaux sont peu adaptés. Mais dans la plupart des cas, ce sera une double peine pour les agents qui vont devoir déménager du fait que les ratios d'occupation sont devenus insuffisants à force de suppression d'emplois (bureaux de Foix, Rodez, Cahors), situation aggravée quand les services adossés ont purement et simplement été supprimés (Auch et Albi).

Nous insistons sur la situation difficile faite à des collègues déjà éprouvés par des pertes de missions et insistons pour que, à tout le moins, les relogements garantissent l'indépendance des services (retours de contrôles tardifs ou le week-end, confidentialité, horaires d'ouverture au public, etc.).

**ATTENTION !!!**

Arrivée de nouvelles applications sur la DI : PNR pour MMA et SIRHIUS pour la DI.

#### **Bulletin de contact et d'adhésion**

Je souhaite :

Prendre contact

Me syndiquer

Signature :

Nom :

Service :

Indice :

Adresse

Prénom :

Téléphone contact :

Mail :

Ville :

**DI et DR de Montpellier** : Nadia DUCOS, ([nadia.ducos@douane.finances.gouv.fr](mailto:nadia.ducos@douane.finances.gouv.fr)) 09 70 27 69 15

**DR Toulouse et DNSCE** : Thierry BERGES, 74 avenue des Pyrénées, 31 270 Frouzins  
([thierry.berges@douane.finances.gouv.fr](mailto:thierry.berges@douane.finances.gouv.fr))

Bulletin

à renvoyer à :

**DR de Perpignan** :

Noël CHANUDET, BSI PERPIGNAN, 3 avenue de Rome, 66031 Perpignan

([noel.chanudet@douane.finances.gouv.fr](mailto:noel.chanudet@douane.finances.gouv.fr)) ;

Linda SAGUE, BSI LE PERTHUS, Plateforme autoroutière, 66480 Le Perthus

([linda.thuillier@douane.finances.gouv.fr](mailto:linda.thuillier@douane.finances.gouv.fr))



1 M.CANAL fait du « benchmark », technique très à la mode... Mais de notre point de vue, un peu sectaire tant qu'on ne regarde pas du côté de l'Allemagne et de ses 33.000 douaniers.