



Syndicat National des Agents des Douanes

Sections des douanes CGT
de l'interrégion de Nouvelle Aquitaine

COMPTE RENDU DU CTSD DU 26 juin 2018

LE DI OUVRE LA BOITE DE PANDORE : en envisageant la fermeture du bureau de Guéret, le DI nous révèle le sort qui sera fait à tous les bureaux placés dans la même situation. Une énième réorganisation qui sonnerait le glas du réseau OPCO.

Dans notre déclaration préalable, nous interpellons le président sur les mobilisations de ces derniers mois, sur CAP2022 et ses conséquences, sur les centralisations régionales et interrégionales en matière de produits énergétiques, **sur une annonce plus ou moins avancée de la fermeture du bureau de Guéret**, sur le mal être au travail, et toujours sur sa participation au démantèlement de l'administration des douanes.

Face à ces menaces, la CGT continue de s'opposer au démantèlement de notre administration, aux fermetures de petites ou grandes structures, à toutes les centralisations interrégionales et régionales.

En réponse à notre déclaration préalable, le président ne veut pas commenter les sujets nationaux.

S'agissant de l'administration des douanes, nous apprenons que les dispositions de 2006 signées par toutes les OS, instituant une structure par département, ne sont plus d'actualité, principe trop ancien ? d'ailleurs plusieurs départements n'ont déjà plus de structures douanières !

Certaines directions régionales ont bafoué ces accords, il faudra donc suivre ces mauvais exemples.

Il nous explique que la douane a vocation à être présente dans les grandes zones logistiques et pas dans tous les départements et les zones rurales. Il évoque le manque de charge de travail dans les bureaux de douane éloignés des grandes métropoles.

Un discours pervers puisque c'est l'administration qui est coupable de cette situation en transférant méthodiquement l'ensemble des missions des bureaux (TGAP, fiscalité des transports, fiscalité énergétique, dédouanement...) et en poursuivant cette concentration (cf centralisation énergétique ou viticole) malgré ses effets désastreux pour nos missions et les conditions de travail des agents.

La CGT réagit sur ces propos en lui faisant remarquer qu'il prend le problème à l'envers. La structure douanière amène de l'activité en proposant un service public. Les opérateurs économiques, les usagers s'installent en fonction des services publics existants.

Nous lui rappelons que, lors du comité technique qui a suivi sa prise de fonction, il nous avait informé qu'il n'y aurait aucune autre fermeture de service que celles déjà annoncées

par décret en 2016 d'où notre surprise pour le bureau de Guéret dont la suppression a été annoncée à mots feutrés en CHSCT86. Il nous répond qu'il ne fait que poursuivre les travaux engagés par son prédécesseur !

En agissant ainsi, il nous démontre la portée des engagements pris par son prédécesseur concernant la pérennité des bureaux de la DI et **il ouvre la boîte de Pandore pour l'ensemble des bureaux placés dans une situation similaire à celle de Guéret.**

Toutes les OS s'expriment pour le maintien d'un service public de qualité. La centralisation est facteur de tensions dans les services, de dysfonctionnements importants.

Pour le président, l'allègement de la gestion des produits énergétiques et la maîtrise d'une réglementation difficile passent par une nouvelle centralisation.

Nous rejetons ce discours car les transferts d'activité s'accompagnent toujours de suppressions d'emplois et la compétence existe aussi dans les bureaux périphériques (d'ailleurs elle est perdue quand les agents ne suivent pas la mission).

1- Approbation des procès-verbaux des 5 septembre et 19 septembre 2017 :

Les deux PV sont approuvés.

Nous faisons remarquer au président que la réorganisation impliquant la fermeture du CVC d'Angoulême et des recettes locales de Rouillac et Matha devait se faire à effectifs constants. Or, deux emplois ont été supprimés (1 sur Rouillac+1 sur le bureau d'Angoulême) ce qui est contraire aux engagements pris par M. Lhermitte lors de la séance du 5 septembre 2017 figurant dans le procès verbal.

La consultation du comité technique n'a pas été loyale ce qui expose la direction à un nouveau recours devant la justice administrative.

2- Re-dimensionnement des divisions de la DR de Bayonne :

Le projet consiste à rattacher le bureau de Mont de Marsan à la division de Pau et la brigade de Cambo à la division de Bayonne.

Le président nous présente ce projet ayant un double objectif : développer une activité de coordination et faciliter le travail d'animation. Il essaie de nous rassurer en nous affirmant qu'il n'y a pas de remise en cause de la division de Pau car celle-ci se trouve dans une ville préfectorale... Ces arguments ne sont pas vraiment convaincants.

En effet, nous lui faisons remarquer que l'argument de la proximité existait aussi pour les divisions d'Auch et d'Albi qui ont pourtant fait l'objet d'une décision de fermeture en 2016 au mépris de ces considérations.

Signalons d'ailleurs que le juge administratif vient d'annuler cette décision de fermeture suite à un passage en force de l'administration lors de la consultation des instances et à une requête déposée par le SNAD CGT.

Une remarque est faite au président sur l'affaiblissement de la division de Pau du fait de la fragilité du bureau de Mont De Marsan (5 agents) et de la perte de gestion de 10 effectifs après le rattachement.

De plus, tous les services de surveillance vont se retrouver sur une même ligne de contrôle. Pour les OS, ce projet préfigure des fusions et des suppressions de services.

Sur ces deux points, le président se veut rassurant expliquant qu'il n'y a pas de projet sur le bureau de Mont de Marsan (jusqu'à quand ?) et que les brigades ont des missions différentes sur des axes différents mais qu'elles doivent travailler ensemble.

Ce projet est mis au vote : toutes les OS s'abstiennent.

3- Présentation du bilan interrégional 2017

Lors d'un conseil d'administration, la décision a été prise, unilatéralement comme il se doit dans cette pseudo-instance, de changer la présentation du bilan communiqué chaque année aux représentants des personnels.

Du coup, voilà les OS privées de tous les commentaires parfois critiques qui figuraient dans l'ancien document.

De plus, un certain nombre de données qui figuraient dans l'ancienne trame ne sont plus communiquées :

- données environnementales concernant les flux passagers ou containers qui nous étaient utiles pour demander un réajustement des effectifs auprès des parlementaires (par exemple sur l'aéroport de Mérignac),
- données relatives au nombre d'instances réunies en 2017 (dites de dialogue social), impactant la disponibilité dans les services,
- données relatives à la coopération avec les autres administrations,
- données concernant le commerce extérieur,
- bilan des plans d'action,
- activité des agents présents dans les GIR.

Le bilan présenté cette année est donc une succession d'indicateurs qui se prêtent aux commentaires plus ou moins subjectifs du DI.

Le président nous commente le bilan budgétaire (dépenses) et le bilan d'activité (recettes) à travers les différents documents remis pour ce CT.

Bilan budgétaire : les dépenses ont augmenté en 2017 avec deux postes importants :

- l'immobilier (1/2 des dépenses), locaux de la BSI d'Arcachon, Cognac, Libourne,
- le fonctionnement des services (1/3 des dépenses), un effort constant dans l'achat des équipements nécessaires au fonctionnement des services, inventaire en cours pour le matériel SU, des frais de déplacement et de contentieux en augmentation notamment des frais de destruction.

Le président insiste sur le renouvellement du parc automobile : 14 véhicules en commande en 2018 .

Il signale l'aide du CHSCT au financement d'équipements individuels. À l'heure où la suppression de cette instance est programmée par le gouvernement, nous demandons au Président de monter au créneau pour la défendre s'il la juge si utile.

Il nous informe de projets importants : hôtel des Douanes, relogement de la BSI de Poitiers, Périgueux, regroupement de services à Bayonne (PLI, SRE).

Nous demandons plus d'informations sur :

La BSI de Poitiers : elle intégrera la direction régionale de Poitiers après la fermeture de la RR de Poitiers et les aménagements des locaux. Mais c'est un dossier lourd qui doit être présenté devant une commission spécialisée au sein de la préfecture.

CSRH : projet immobilier qui concerne l'ensemble des services de Bordeaux ville (environ 250 agents) : la DI recherche un endroit moderne, connecté, desservi et climatisé... pour l'ensemble des agents du CSRH sur un site unique pour ensuite regrouper les autres services de la DI/DR au sein de l'hôtel des douanes.

Si le Président confirme l'existence du projet, le délai avancé pour sa mise en œuvre de 2 à 5 ans entretient un flou s'agissant de sa concrétisation d'autant plus que l'ancien DI était tout aussi avancé sur le projet d'aménagement des combles, projet finalement abandonné et qu'un autre projet consiste à faire migrer une partie du CSRH cours Tournon.

Nous rappelons au Président l'existence d'appartements de fonction au sein de l'hôtel des douanes qui pourraient utilement et économiquement être utilisés pour créer des bureaux mais cette proposition n'a pas l'air de l'intéresser beaucoup (peut-être plus le préfet voire les médias) et au final il n'y répondra même pas malgré les promesses faites en séance.

S'agissant du bureau de Brive : le bail se terminant en 2019, des recherches pour l'instant infructueuses, sont effectuées pour trouver un nouvel emplacement.

Sur la diminution des frais de nettoyage, elle est due à la diminution des surfaces à nettoyer depuis la réorganisation administrative, un effet d'aubaine du PSD dont on se serait bien passé.

Sur les frais liés au télétravail : ils sont liés au nombre de demandes acceptées en 2017, 12 demandes sur 15, hors CSRH. Le président précise qu'il n'y pas sur ce sujet de position dogmatique au sein de la direction de Nouvelle Aquitaine.

Toutefois, concernant le CSRH, toutes les demandes ont été refusées. Le président nous informe que, comme il l'a annoncé en réunion dans ce service, une expérimentation débuterait début 2019 pour une mise en place éventuelle (peut-être avec un roulement) à partir de juillet 2019.

La CGT propose que ce thème soit mis à l'ordre du jour du prochain comité technique local pour traiter le sujet en toute transparence dans une instance prévue pour traiter de fonctionnement et d'organisation.

Refus du président car il veut une expérimentation d'abord, afin de trouver des solutions aux contraintes techniques, et d'adapter le travail.

La CGT réplique que les agents ne sont pas responsables des problèmes techniques et l'outil doit s'adapter au télétravail.

***Bilan d'activité* : le DI précise qu'il n'y aura plus de bilan d'activité par services, ni par direction régionale, uniquement un bilan chiffré de l'ensemble des services de la DI.**

Il nous commente quelques indicateurs s'agissant de l'activité contentieuse :

- Les constatations fiscales à fort enjeu : le nombre de celles-ci a diminué mais le montant des droits redressés a augmenté, il veut mettre en place un plan d'action sur les constatations à enjeux avec un volet TICPE,
- Le taux de contrôles positifs sur déclarations mises sous contrôle est en baisse,
- Les résultats des SRE sont bons mais insuffisants (sic),

- La viticulture : développer les contrôles avec les brigades, à la circulation, pour de meilleurs résultats. Il a un projet de créer une cellule contre la fraude Viti et négoce au SRE de Bordeaux. Il insiste sur l'importance des adhésions des opérateurs dans CIEL.
- Tabac : résultat en baisse mais l'année 2016 a été exceptionnelle du fait d'une importante saisie,
- Très bons résultats en contrefaçon et en MOD.

Concernant les indicateurs, ce n'est pas une fin en soi, juste des cibles à intégrer sauf...pour les SRE. On ne comprend pas bien pourquoi cette distinction surtout que la compétence accrue qui est donnée à celui de Bordeaux en matière viticulture n'est pas de nature à impacter l'indicateur F1 qui reste l'indicateur de base pour les SRE.

L'activité économique :

La révision des autorisations : taux de révision pour Poitiers 65 %, pour Bordeaux 47 %, pour Bayonne 35 % . Pour les autres autorisations (ex : entrepôt), sur un volume global de 640 à revoir, 53 % ont été révisées.

Il salue le travail des agents des PGP, SRA, PAE.

Suite à notre remarque qui pointe les trop nombreux agents en souffrance dans les services du fait d'une charge de travail sous-évaluée, il nous confirme ce que nous avons constaté : **le niveau d'effectif ne correspond pas à la charge de travail ; c'est une donnée exogène avec laquelle tous les services doivent faire en y intégrant les contraintes qui leur sont propres en termes de formation, de congés, d'absences syndicales.**

Une politique qui est source de souffrance pour les agents, de détérioration des conditions de travail et des relations interpersonnelles.

4- Présentation du bilan interrégional de la formation professionnelle 2017 et du plan interrégional de formation pour 2018 :

Le président commence par saluer le travail effectué dans les services et l'engagement de tous les formateurs.

– Bilan FP : hausse des formations, du nombre d'actions, du nombre de jour de formation/agent et du nombre d'agent formés

Les orientations professionnelles sont de trois ordres :

*objectifs définis par la DG comme la sécurité (TIR TPCI), les procédures contentieuses, la déontologie,

*demandes des chefs de service et des agents comme les régimes particuliers, la contrefaçon, CANOPEE2, SOPRANO, les produits énergétiques,

*objectifs définis par les directions en cours d'année comme le CDU, GAMMA, la radicalisation (organisées par la DGSI), la formation à VISABIO et à SIRHIUS .

La CGT intervient sur les exclus de la formation, la formation professionnelle individualisée des nouveaux arrivants et des agents restructurés notamment celle à destination des agents de la RR de Poitiers ainsi que sur le nombre de formateurs occasionnels.

Le nombre des exclus est de 67 agents sur 1000 soit 6 % des effectifs.

Le chiffre de 2016 était plus bas, dû à l'organisation d'une e-formation.

Une présentation des services pourrait être envisagée avant que les agents restructurés se positionnent sur un service précis.

Le nombre de formateurs (occasionnels, DG, extérieurs) est d'environ une trentaine.

– Concours et recrutement :

Pour la première fois depuis 2008, des postes OP/CO au concours commun de catégorie C vont être proposés. Ce concours est organisé par l'administration des douanes. Information sur le nombre de poste offerts en 2018 pour concours professionnel C1 : 146, Exa pro A : 12, Exa pro B : 32.

Recrutements sans concours en 2017 : pas de travailleurs handicapés, pas d'apprenti et 2 PACTE.

– **Plan Interrégional de Formation 2018 :**

Le nombre de formation est en hausse par rapport au début d'année, les formations se veulent être au plus près des besoins des agents ; un projet de visioconférence pourrait être mis en place afin de toucher un maximum d'agents.

Les priorités pour les formations à venir iront vers les nouveaux arrivants dans la DI, le CSRH, les contrôles CI, la fiscalité douanière et le CODT (réactivation du parcours de formation 2016).

Nous nous insurgons contre des refus de formation qui ont eu lieu au CODT au motif que la formation demandée n'était pas en rapport direct avec l'activité comme s'il s'agissait d'enfermer les agents dans un carcan productiviste à l'instar de ce qui est prévu dans le privé avec la réforme du Congé Individuel de Formation.

La formation, c'est aussi pour un agent un moyen de s'orienter vers des spécialités en douane ou des fonctions pour lesquelles il a une appétence, **qui lui permettront de s'épanouir professionnellement et humainement.** Cela doit dépasser le seul cadre de l'intérêt du service et des compétences professionnelles.

– **Questions Diverses :**

*Effectifs de Cognac : pour donner suite aux deux refus de mutation sur le CVC quelles sont les solutions apportées par la DI ? le tableau étant épuisé y aura-t-il une affectation en sortie de stage ?

Situation en vigilance, un agent paris spécial va être demandé mais compte tenu du contexte, difficile à obtenir, un point sera fait au 2nd tour des mutations.

Le DI va se rapprocher de la DG pour envisager peut-être une sortie de stage.

*Nous avons demandé qu'il puisse y avoir des **mobilités en interne** au CSRH (intra-DCR et entre départements) au tour de mutation de **septembre** comme c'est le cas en janvier. *Le DI "va insister pour qu'on le fasse".*

*DR Bayonne, le collègue muté de la CCE va-t-il être remplacé ? *OUI appel au 2nd tour.*

*Effectifs dans les CCPD où il manque des effectifs, un agent à Hendaye (4 en réel au lieu de 5) et un agent à Canfranc (3 en réel au lieu de 4). *Pour ce dernier une candidature est à l'examen. Pour Hendaye, le DR de Bayonne signale que pour lui il n'y a pas de vacances...*

*CRPC de Bayonne : *c'est un service important avec des moyens. Il va proposer aux CRPC de réaliser des études interrégionales en fonction de thèmes par exemple la CRPC de Bordeaux fera une étude sur les 3 TIC.*

**Port du HK : le président apporte les précisions suivantes : si moins de 4 agents pas de port de HK si plus de quatre agents : port du HK en sachant que les agents qui ciblent et sélectionnent ne sont pas comptabilisés.*

Port du gilet porte-plaque la nuit et de jour en fonction de la situation : plan épervier par exemple.

Si force de sécurité présente, ou si autres administrations (DREAL) pas de HK ni de gilet porte-plaques.

**Formation HK : les difficultés concernent l'approvisionnement en munitions et la formation moniteur de Tir qui va de pair avec la formation spécifique TPCI ce qui explique les retards en matière de déploiement de l'arme longue dans les directions.*

**Le poste de chef de service à Limoges va-t-il être pourvu ? le président se laisse une capacité de vacances dans l'hypothèse où il faudrait reloger les agents du bureau de Guéret dont la fermeture est envisagée.*

Concernant cette nouvelle suppression de bureau, le directeur prétexte la fin de l'accompagnement social au 31/12/2018, pour nous presser de rendre un avis avant cette date. Ce n'est pas notre conception du rôle des représentants des personnels en CHSCT et comité technique, nous lui faisons remarquer !

** Le Brexit : il a été demandé de mettre le sujet du Brexit à l'ordre du jour d'un comité technique ou d'un groupe de travail afin d'anticiper la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne pour les services de la DI.*

Au niveau national, le Brexit représente 700 emplois mais quelle sera la répartition ? Pas d'info pour l'instant. Le Président espère avoir des effectifs en CO comme en SU en mettant en avant le trafic avec le Royaume-Uni grâce aux DEB, à GAMMA, aux nombres de passagers à l'arrivée et au départ des aéroports de la direction.

** Reports de mutation à la Recette interrégionale : ce report est à la demande de l'administration (tuilage). Nous attirons l'attention du DI sur les effets d'éventuelles mises à disposition sur la paie des collègues concernés, en général à leur détriment !*

Les élus SNAD-CGT