



Sections des douanes CGT
De l'interrégion de Nouvelle Aquitaine

Compte-rendu du Comité Technique du 21 mai 2019

En réponse à notre déclaration préalable (lire [ici](#)) et s'agissant du conflit social, le Président nous dit considérer que les actions qui ont été mises en œuvre ont été trop loin, que ce mouvement aura des conséquences sur nos missions notamment la mission sûreté qui risque d'être transférée au privé ou à d'autres administrations.

Une façon bien pratique de mettre sur le dos des agents des externalisations qui sont déjà envisagées dans la loi dite de transformation de la fonction publique et dans les 200 suppressions d'emplois prévues pour la douane l'an prochain.

Nous lui répondons qu'une action est bonne si elle est efficace et qu'en l'occurrence celles utilisées l'ont été, que ces formes d'action alternatives notamment la grève du zèle ont toujours été des actions traditionnellement mises en œuvre par les douaniers pour faire avancer leurs revendications.

Nous lui rappelons que la grève dans la fonction publique d'état est un moyen qui a été laminé par l'amendement Lamassourre qui empêche les fonctionnaires de débrayer une heure sans se voir prélever la journée en terme de rémunération et donc d'inscrire la grève dans la durée.

D'ailleurs cet amendement a été reconnu comme contraire à la Charte européenne des droits sociaux, c'est dire combien nous apprécions ses leçons de morale.

Le président a des indignations sélectives et on ne l'entend pas quand il s'agit de défendre le statut général du fonctionnaire et ses principes républicains attaqués par le gouvernement en place.

Il pointe la responsabilité des syndicats dans la radicalisation du conflit et nous demande maintenant d'agir pour que la situation se normalise.

Pendant des années, les avis que nous avons émis en CHSCT et comité technique à l'occasion des multiples fermetures de services ont été jugés comme quantités négligeables et maintenant la direction nous demande d'apaiser une situation dégradée qu'elle a engendrée (n'oublions pas le 6000 suppressions d'emplois en 20 ans).

Malgré la signature de l'accord, de nombreuses revendications subsistent et de nombreux projets menacent nos missions, nos conditions de travail et nos retraites.

La CGT ne dira pas aux agents de continuer le mouvement, mais elle ne leur dira pas d'arrêter: ils feront en leur âme et conscience, d'ailleurs nous n'avons pas ce pouvoir.

Cependant, nous considérons qu'il est nécessaire maintenant de bâtir des revendications qui prennent aussi en compte les projets du gouvernement : contractualisation, privatisation des missions, retraites à points en plus des inégalités salariales qui demeurent notamment au niveau de l'ACF surveillance et entre catégories (cf bilan social et bilan de l'observatoire interne).

L'ordre du jour de ce comité technique comporte une consultation sur :

- la transformation d'un emploi de piéton en Equipe Maître Chien Anti-Tabacs à la BSI de Bayonne,
- la présentation du bilan interrégional 2018 ,
- la présentation du bilan interrégional de la formation professionnelle en 2018 et du plan 2019,
- des questions d'actualité : points d'information sur les résultats de l'Observatoire interne, l'expérimentation d'une cellule qualité au CSRH, sur le déploiement d'un véhicule SCAN MOBILE dans l'interrégion.

1-Consultation sur la transformation d'un emploi de piéton en Équipe Maître Chien Anti-Tabacs à la BSI de Bayonne

Pour cette implantation, la direction a choisi une brigade qui est centrale dans le dispositif de façon que l'équipe maître-chien puisse travailler avec plusieurs unités de la DR. Nous aurions aimé avoir les différents avis des CSDS consultés sur le sujet, mais le Président refuse de nous les communiquer.

Cette implantation amène une nouvelle compétence aux unités de la DR de Bayonne.

Cependant, elle se fait par la transformation d'un emploi piéton à la BSI de Bayonne et non comme une création, ce qui va augmenter la charge de travail qui pèsent sur les agents de cette unité notamment pour les secondes parties de nuit et la tenue PPF.

Aussi, la CGT et les autres organisations syndicales s'abstiennent sur le sujet.

2-Présentation du bilan interrégional 2018

Comme s'il ne connaissait pas la réponse, le Président s'interroge sur la chute des taux de contrôle des bureaux de l'interrégion (sauf Poitiers) :

La gestion dans ces bureaux ayant disparu, s'ils ne contrôlent plus, comment justifier leur existence ?

Mais c'est exactement l'objectif recherché ! On enlève les taches de gestion et on ne met pas en place de dispositif dans le cadre du DCN, au niveau national, pour alimenter en contrôle les bureaux de présentation.

Du coup, l'argumentaire est tout trouvé pour les supprimer.

S'agissant des SRE, nous rappelons la perte de 20 % des effectifs de 2014 à 2018 dans ces services qui traduit mal la priorité qui doit être donnée aux contrôles, leitmotiv du directeur. Il annonce tout de même l'arrivée prochaine d'un agent spécialisé en VITI/CI (sic) au SRE

de Bordeaux ainsi que le comblement de la vacance apprise dernièrement lors du second tour de mutation.

Dans le domaine de la viticulture, nous insistons pour que les revendications des collègues soient entendues.

Si la direction veut compter sur de bons résultats à l'avenir dans le contexte de CIEL, il faut :

- sanctuariser les effectifs pour permettre le tuilage des nouveaux arrivants avec les anciens agents et maintenir les contrôles à deux,
- intégrer les missions VITI/CI au stage de changement de branches,
- simplifier l'application de la loi ESSOC qui nuit à l'opérationnel,
- équiper enfin les agents (vestiaires, matériels de contrôles),
- revenir sur les suppressions des déclarations d'intention préalable de plantation et d'arrachage,
- former les agents aux contrôles dans un environnement dématérialisé et organiser les centres en conséquence,
- maintenir un accompagnement de proximité pour les usagers qui ont du mal à passer aux nouvelles technologies.

Là aussi, nous jugerons la direction sur ses actes c'est-à-dire sur les effectifs de référence qu'elle maintiendra dans les centres de viticulture à l'issue de la dématérialisation.

Sur le sujet de l'appropriation de la télédéclaration par les usagers (taux d'utilisation de CIEL), les chiffres ne sont pas convaincants alors que l'échéance de septembre approche : Bordeaux : 44 %, Bayonne : 53 %, Poitiers : ? (le chiffre est tellement bas que le DI ne nous le communique pas).

Le Président annonce des mesures en septembre pour inciter les usagers à déclarer sous CIEL ce qui ne nous rassure pas, que ce soit pour les usagers ou les agents. On connaît les techniques plus qu'incitatives que le DI a déjà utilisées: registre contre signature, gageons qu'elles seront du même tonneau...

Dans le domaine de la surveillance, les cibles sont atteintes bien qu'il y ait un tassement en matière de contrefaçons.

Nous rappelons les revendications indemnitaires qui demeurent notamment au niveau de l'ACF Surveillance ainsi que les demandes d'équipements qui proviennent des unités.

Le directeur annonce le déploiement de 4 LAPI supplémentaires.

Enfin, le DI annonce des travaux faits ou à faire : pose de volets intérieurs au CSRH, climatisation centre de viticulture de Blaye, réfection des vestiaires et du local social de la BSE de Mérignac puis prévisions de relogement de la brigade, transfert du bureau d'Arcachon à la DDTM, travaux à la direction de Bayonne avant rapatriement des services situés au 30 allées marines en 2020, nouveau bâtiment pour la brigade d'Hendaye, intégration de la brigade de Poitiers dans les locaux de la direction suite à la fermeture de la RR.

De plus, des discussions vont avoir lieu prochainement avec le propriétaire des locaux où est

localisée la brigade de Périgueux afin de prendre à bail la seconde partie du bâtiment.

S'agissant du déménagement du CSRH, 12 dossiers de candidatures en réponse à l'appel d'offres ont été déposés lors de la CRIP (Conférence Régionale de l'Immobilier Public); vendredi 24 mai aura lieu l'ouverture des plis puis l'audition des candidats.

Plan de contrôle interne : la direction voulait passer sur ce sujet un peu trop rapidement à notre goût sans y voir la mention des retards pris dans la gestion des DAE non apurés qui témoigne pourtant d'un sous-effectif dans les centres de viticulture.

Il en va de même pour les retards en matière de traitement des demandes de remboursements TICFE qui n'encouragent pas à poursuivre le projet de concentration interrégionale des 3 TIC.

3- présentation du bilan interrégional de la formation professionnelle en 2018 et du plan 2019,

5,8 jours de formation par agent en 2018 contre 5,9 en 2017. Le DI en a profité pour remercier le service de FP et l'ensemble des formateurs. Un peu de reconnaissance est la bienvenue au regard de l'investissement des agents.

En 2019, la priorité sera donnée au contrôle TICPE, à la loi ESSOC, aux formations BREXIT (SU et CO) et à CANOPEE dans la perspective des contrôles CIEL.

Nous mettons en avant le manque de formations dispensées aux agents qui subissent une restructuration qui se retrouvent trop souvent en fonction dans leur nouveau poste sans formation préalable.

La complexité pour les services de contrôles à intégrer la loi ESSOC malgré les formations dispensées et suivies nécessiteront un effort de synthèse et de simplification de la part de la DG pour ne pas nuire à l'opérationnel.

Il y a toujours un gros volume de formations pour le CSRH. Il faut faire le lien avec la technicité des postes et un turn over toujours important. Les départs annoncés (9) sont très loin d'être remplacés par les arrivées (2 + 2 stagiaires). Comment se fera le tuilage? Le DI nous répond au cas par cas comme les autres années. La discussion a glissé sur ce problème de mutations. Une enquête est lancée pour recruter des catégories B dès septembre et il est prévu de faire appel à la BIEP (Bourse Interministérielle de l'emploi public) mais pour 2020.

Nous déplorons que seules les catégories B soient concernées et qu'aucune mutation, ni sortie de stage, n'ait été prononcée en catégorie C.

Nous apprenons alors que c'est un choix délibéré, **une volonté de ne demander que des B**, eu égard à la technicité (mais où est donc la prime ?) et qu'ils ne veulent pas faire face à des erreurs de recrutement...

Autant dire qu'en tant que représentants du personnel, la réaction a été immédiate. Que nous sachions, la résidence CSRH est ouverte à toutes les catégories, et quel message pour les

agents de catégorie C déjà en poste !
Décidément, la direction n'apprend rien de ses erreurs.

4- question d'actualité :

- déploiement d'un véhicule SCAN MOBILE (SIRM) dans l'interrégion : Le SIRM (Système d'Inspection Radioscopique Mobile) est un nouveau moyen de détection embarqué dans un véhicule sérigraphié mis à la disposition des services. Il a été financé dans le cadre du plan anti-terroriste qu'a intégré la douane suite aux attentats de novembre 2015. Le pilotage du dispositif de programmation sera assuré par le CODT de Bordeaux qui sera chargé d'organiser le calendrier opérationnel interrégional, la programmation entre les unités d'une direction régionale relèvera du référent opérationnel régional.
Ce nouvel équipement sera utilisé lors des contrôles routiers, des contrôles en gare, du fret express ou postal et des contrôles en zones aéroportuaires.
Les agents seront formés à l'analyse des images et sensibilisés à la radio protection.
Un passage en CHSCT est prévu, le conseil en radio-protection préconisant déjà une zone de sécurité à mettre en place lorsque le véhicule est en fonctionnement.
- Mise en place d'une Cellule Qualité et Contrôle Interne au CSRH : à terme composée de 10 agents, elle apporte une aide (outils et requêtes de contrôle) au service, développera un contrôle interne comptable et permet de combler des absences ponctuelles (vacance de poste, maladie...) dans les pôles. La montée en charge serait faite sur les recrutements à venir après remplacement des départs de gestionnaires. Encore faut-il que les arrivées soient suffisantes ! Nous attendions des effectifs à 120 pour 2019 (CTSD de février 2018), le DI nous informe maintenant que le service passera rapidement à 118. Mais le CSRH peine à recruter : problème d'attractivité peut-être ? Absence de reconnaissance indemnitaire ?
- Résultats de l'Observatoire interne: nous avons relevé dans notre déclaration préalable les résultats alarmants et le pessimisme des personnels. Le besoin de reconnaissance est aussi très présent et explique aussi le mouvement social.
Les agents exigent aussi de la lisibilité sur leur devenir professionnel. Au-delà des belles paroles du DI, nous attendons des actes. À ce titre, nous pointons le manque d'information des personnels qui subissent une restructuration qui ne connaissent pas le dispositif d'accompagnement social qui s'applique depuis le 1er janvier 2019, celui-ci n'étant pas décliné dans les documents communiqués aux CHSCT. Le Président nous confirme que l'accompagnement indemnitaire mis en place par le décret du 26 février dernier sera applicable pour les opérations de transfert à venir notamment celle concernant l'activité viticulture de Mérignac si changement de résidence. L'agent bénéficiera aussi d'une priorité de mutation y compris en surnombre.