



Sections des douanes CGT
De l'interrégion de Nouvelle Aquitaine

COMPTE-RENDU DU CTSD DE LA DI NOUVELLE-AQUITAINE DU 3 JUIN 2021

L'intersyndicale CFDT-CGT-Solidaires-USDFO avait demandé que soit ajouté à ce comité technique le sujet des potentialités en termes de missions pour les services impactés par les transferts de fiscalité.

En effet, à quoi cela sert-il d'envisager le reclassement d'agents vers d'autres résidences voire d'autres administrations si des besoins en personnels ne sont pas satisfaits et des missions ne sont plus accomplies car abandonnées en douane.

De même, les évolutions récentes concernant le e-commerce (déclaration dès le 1^{er} euro) et les 9 axes stratégiques métiers présentés aux organisations syndicales nécessitent que l'on évalue le besoin en personnels pour exercer ces missions.

Nous regrettons que deux syndicats qui participaient jusqu'à présent à l'intersyndicale aient fait le choix de boycotter cette séance, le boycott sans action de mobilisation a peu de sens.

Sur ce sujet nous constatons que ces mêmes syndicats ne répondent pas aux propositions d'action que nous leur faisons au niveau national au prétexte que la grève ne sert à rien, enfin ça dépend des sujets !

Rappelons également que l'avis est réputé avoir été rendu en cas de boycott des deux séances.

Point 1 : Approbation du PV du 3 mars 2021: cette séance avait fait l'objet d'un boycott de toutes les organisations syndicales. Aussi, les représentants des personnels n'émettent pas d'avis sur ce sujet.

Point 2 : Potentialités en termes de missions pour les services impactés par les transferts de fiscalité :

La discussion doit débiter rapidement sur la question de la charge de travail et des missions car des besoins locaux ne sont pas satisfaits.

Les exemples sont légion: postes vacants au SRE et à la CRPC de Bordeaux, missions de contrôle CI-VITI qui ne sont plus réalisées suite à la fermeture du centre de viticulture de Bordeaux et du pôle CI de Bassens, PAE (s) en surchauffe.

Aussi, nous avons demandé au DI de nous communiquer les vacances d'emplois service par service de l'interrégion.

Le DI nous rappelle que sa gestion des effectifs n'est pas guidée par une logique de charge de travail mais qu'il s'agit d'un calcul de répartition en fonction des effectifs qui lui sont alloués nationalement.

Ce choix de ne pas tenir compte de toutes les vacances d'emplois n'est pas acceptable.

Cette gestion de la pénurie est facteur de souffrance pour les personnels dans de nombreux endroits et elle est préjudiciable en termes de service public pour l'utilisateur.

Pour la CGT, la question des missions est étroitement liée à celle de l'accompagnement social de la réforme.

Nous sommes à un tournant qui nécessite que nous fassions pression avec les agents pour obtenir les emplois qui correspondent aux missions présentées dans les 9 axes stratégiques.

Le DI se prévaut de reclasser 30 agents sur 35 en douane pour cette première vague de transfert, l'effort demandé n'est pas si important.

De plus, comme le soulignait la Cour de Comptes, les particularités de la TICPE et la capacité de la douane à contrôler les flux et les stocks de marchandises plaident pour le maintien de la gestion et du contrôle de cette mission au sein des douanes

Le DI veut réunir un groupe de travail, le 25 juin prochain, sur le thème des perspectives en termes de missions. Il nous communiquera à cette occasion les documents en rapport avec les plateformes logistiques de l'interrégion pour nous permettre d'évaluer les besoins en effectifs liés au e-commerce.

Une étude déjà réalisée par la CRPC de Poitiers pourra servir de base à la réflexion.

Nous demandons au DI qu'il nous fournisse aussi les données comparées avant-après en termes de contrôle des EA suite à la fermeture du centre de viticulture de Bordeaux et du pôle CI de Bassens.

L'accompagnement et le conseil des professionnels de la filière viti-vinicole présentés dans la fiche concernant les axes stratégiques doit se faire selon les méthodes en place dans le dédouanement ce qui plaide pour un maintien de cette mission au sein des bureaux.

Le vivier des opérateurs concernés devra aussi nous être communiqué pour le groupe de travail annoncé.

De façon générale, nous plaидons pour que la mission accompagnement et conseil aux entreprises se fasse au plus près des PME-TPE ce qui peut constituer un ballon d'oxygène pour les bureaux impactés par les transferts de fiscalité.

Il conviendra donc que des données nous soient communiquées pour évaluer le tissu économique pour chaque bureau de l'interrégion.

De même, nous revendiquons l'ouverture de tous les bureaux non ouverts au dédouanement à la présentation de la marchandise sous douane dans une logique de proximité du service public douanier.

Mais toutes ces questions seront portées avec d'autant plus de poids que nous bâtissons un rapport de force à l'approche des discussions budgétaires.

La CGT s'y emploiera inlassablement.

A 10H30, la séance a été interrompue par la RMIS qui avait été finalement autorisée l'avant-veille suite à un arbitrage de la DG.

A cette occasion, les agents du pôle fiscalité de Bassens ont interpellé le DI sur la possibilité qui n'est pas prise en compte dans *sa bourse aux emplois* de rapatrier la gestion et les contrôles en matière de contributions indirectes au bureau et sur les perspectives en matière de e-commerce.

Après de nombreux échanges, le président demande à reprendre le cours de la réunion du CTSD évoquant la présence en visioconférence d'acteurs de la prévention (médecin de prévention, psychologue du travail, correspondante sociale)

Point 3 : Transfert des missions fiscales, conséquences et impact sur les services :

Tout le réseau de prévention est mobilisé ainsi que les assistantes et correspondantes sociales.

Les médecins de prévention recevront les agents à la demande.

Les risques liés à **l'inutilité du travail** dominant suite au transfert de missions dans lesquelles les agents se sont investis en plus du risque lié à **l'angoisse sur le devenir professionnel**.

Ces risques vont être intégrés dans le DUERP pour prise en compte dans les prochaines réunions.

Un guide présentant l'accompagnement va être édité.

Même si le Président s'en défend, les transferts d'activité et de personnels envisagés pour les bureaux de Guéret et d'Arcachon, entraînent mécaniquement la fermeture de ces structures. Un jeu de dupes dont il a le secret !

Pour autant, les effectifs de référence étant discuté en début d'année et le dialogue de gestion sur les enveloppes d'emplois étant discuté en novembre à la DG, il est prématuré de consulter les représentants des personnels sur ce thème à ce stade.

Le président rappelle les 5 règles de fonctionnement de la *bourse aux emplois* :

- elle reprend par département et par catégorie la liste des postes vacants en douane, aux affaires maritimes et à la DGFIP, *à noter qu'à ce stade certaines directions du ministère sont oubliées : INSEE, CCRF*
- elle est ouverte aux seuls agents concernés par le transfert, *cependant nous rappelons que tous les agents en fonction dans une structure impactée par le transfert des missions fiscales sont considérés comme restructurés. Ainsi, les agents souhaitant une mobilité géographique au sein de ces structures pourront bénéficier des règles de priorités et permettre, par leur mouvement, le maintien à résidence de leurs collègues qui le souhaitent.*
- l'agent a une priorité de reclassement au sein de son propre service en fonction des emplois vacants,
- l'agent doit classer les postes proposés,
- les agents seront départagés par les points du TAM.

La bourse aux emplois sera effective en juillet 2021, date de l'arrêté de restructuration fixant la liste des postes offerts et vacants en douane mais aussi à la DGFIP et à la DAM.

Le président décline le calendrier de reclassement avec la consultation du CTR en juillet 2021, avant la publication de l'arrêté de restructuration.

Le reclassement commencera à ce moment là jusqu'à décembre 2022, les agents ayant jusqu'au 15/09/2021 pour se positionner sur les postes de la bourse aux emplois. Une fiche de poste accompagnera chaque poste proposé.

Une gestion des personnels à flux très tendus

Nous dénonçons le nombre très limité des postes qui sont proposés.

Pour les 6 agents de la DR de Bordeaux concernés qui vont devoir faire des choix de reclassement hors de leur service, 2 postes sont proposés à la BSE de Mérignac et 3 au CSRH; les autres postes étant situés aux affaires maritimes (2), 1 au centre de viticulture de Libourne.

Le DI ne veut toujours pas délier les cordons de la bourse

Nous insistons pour que le DI propose des postes à la résidence Bordeaux où nous savons que des vacances existent ou qui sont en sous-effectif par rapport à la charge

de travail (ex PAE) et qu'il arrête de nous parler de profilage pour ces postes (CRPC, SRE).

Il y a d'ailleurs une contradiction sur le sujet puisque les postes au CSRH demandent un savoir faire indéniable.

La fermeture du bureau de Niort n'est plus d'actualité, une seule agente est concernée par la restructuration.

Pour Guéret, les agents qui veulent rester en douane devront faire le choix d'une mobilité géographique sur Limoges (2 postes), les postes sur place étant proposés à la DDFIP.

Au bureau de Limoges, deux agents pourraient partir à la DGFIP, un autre est affecté en surveillance et une autre à la division, seuls 3 agents resteraient qui seraient rejoints par deux agents affectés du bureau de Guéret si tel est leur choix.

Un jeu de chaises musicales à haut risques mais inéluctable (la DGFIP n'offrant que deux postes à Guéret) et qui précarise le bureau de Limoges en plus de celui de Guéret.

La direction est toujours en attente des fiches de poste concernant les 5 ou 6 postes qui sont proposés pour les douaniers au PNSR, service à compétence nationale de la DGFIP à Pau.

Il y aurait un ou deux en plus à la DDFIP (gestion, fiscalité des entreprises) pour les agents restructurés du bureau de Pau.

L'engagement ferme et définitif de la DGFIP devrait arriver au mois de décembre 2021 pour une affectation de l'agent au 01/09/2021.

A ce stade, la direction ne veut pas explorer les potentialités en terme de missions de l'installation d'un entrepôt Amazon à proximité du bureau.

Un agent du bureau de Pau partant à la retraite prochainement, son poste ne sera pas renouvelé et un sureffectif devrait s'éteindre ainsi...

Au bureau de Bayonne, le reclassement de l'agent concerné aura lieu sur place et l'inaptitude surveillance évoquée lors du groupe de travail du 4 mai dernier sera gérée via une mutation au CCPD d'Hendaye.

Les autres bureaux concernés, la gestion des sureffectifs est moins problématique (cf notre compte rendu du groupe de travail du 4 mai 2021, lire [ici](#)).

Au final, nous faisons le constat qu'il nous faut peser de toutes nos forces sur la question des missions de la douane qui vont faire l'objet de discussions en local et en national pour offrir des perspectives aux agents des bureaux qui sont sur la sellette.

Préalablement à la consultation sur le transfert et ses conséquences, la CGT met au vote une délibération conditionnant son avis à la communication par la direction des besoins en effectifs et des conclusions des discussions nationales sur le protocole social (lire [ici](#)).

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

En l'absence des documents demandés, les représentants des personnels n'émettent pas d'avis sur le transfert des missions fiscales.

Questions diverses :

Crise sanitaire : le retour en présentiel sera progressif à partir du 9 juin, jusqu'au mois de juillet les agents qui le souhaitent pourront rester 4 jours en TT avant de basculer sur 3 jours de TT au 1^{er} juillet puis en TT conventionné en septembre.

Les agents vulnérables restent en télétravail 5 jours par semaine. Ceux qui souhaitent reprendre doivent obtenir un certificat de non-contre-indication à la reprise d'activités de la part de leur médecin traitant.

Vote par les représentants des personnels CGT-Solidaires et USDFO d'une délibération demandant le classement du CSRH *en résidence peu attractive (lire [ici](#))*.

Une pétition a circulé dans ce service pour appuyer cette revendication. Elle a été remise le 10 juin au chef du CSRH par les expertes Solidaires et CGT à la fin du groupe de travail CHSCT33 consacré au bâtiment INSIGHT.

Climatisation vestiaire BSE Mérignac : le DI refuse de prendre en charge l'équipement et nous oriente vers un financement de la CCI ou du CHSCT33.

Nous demandons que la reprise d'activité progressive du trafic aérien coïncide naturellement avec la réorientation des agents de la BSE de Mérignac vers leurs missions traditionnelles. Le DI demande au directeur régional de suivre le dossier et ne pose pas d'obstacles à cette fin progressive des contrôles routiers à mesure que le trafic aérien reprendra.

Bureau d'Agen : En dépit des engagements qu'il avait pris, le DI ne comblera pas les vacances de postes (-2 par rapport à l'effectif de référence).

Surcharge de travail au PAE de Bordeaux : nous demandons l'arrivée rapide d'un agent pour combler le dernier départ à la retraite ; bien que cadres les agents du PAE de Bordeaux ne sont pas taillables et corvéables à merci, n'en déplaise à leur hiérarchie.