



Comités techniques des 11 et 26 octobre 2022

COMPTE-RENDU

Le 11 octobre 2022, nous étions convoqués pour un CTSD qui portait sur 6 points dont le second « Mesures d'adaptation des ER pour certains services de la DI d'Occitanie », soumis à vote, comprenait 6 mesures, des bonnes, des moins bonnes et une franchement indécente.

Après lecture de [notre déclaration liminaire](#), le DI a ouvert les débats, le quorum étant atteint.

Point I. Approbation du PV du CTSD du 14 juin 2022 (vote)

Le vote est ajourné, tous les représentants du personnel n'ayant pas reçu le procès-verbal pour ajout/correction avant validation.

Point II. Mesures d'adaptation des ER pour certains services de la DI d'Occitanie (vote)

Préalablement à l'examen du point, le DI a proposé que chaque mesure fasse l'objet d'un vote spécifique plutôt que de procéder à un vote global des mesures d'ajustement. L'ensemble des OS a validé cette proposition.

Pour la CGT, c'était un incontournable car les mesures se faisant à volume d'ETPT constant sur la DI d'Occitanie dans son ensemble et dans chaque DR concernée en particulier, notre vote aurait été défavorable pour l'ensemble. En effet, même si certaines mesures que nous portons de longue date dans cette instance allaient dans le bon sens, leur contrepartie est, pour nous, inacceptable.

Mesure 1 : Repyramidage d'un emploi de Cat.A en Cat.B à Montpellier Bureau

Le départ d'un collègue de cat. A est une aubaine pour l'administration qui souhaite modifier la structure des effectifs du bureau au mépris de la charge de travail des agents de contrôle et de l'encadrement.

De plus, cette réduction du nombre d'emplois de catégorie A encadrants et facilitateurs du travail des collègues est un très mauvais signal pour les bureaux OPCO-CI de l'interrégion. Cela d'autant plus dans la perspective d'un GT DI prévu le 20 novembre ayant pour objet de standardiser l'encadrement de ce type de services.

Cela traduit également la totale méconnaissance du rôle des agents A dans ces bureaux. Au-delà des encadrants happés par les tâches administratives et les applicatifs proliférants, qui soutient les collègues dans un contexte où la réglementation CI évolue considérablement sans pour autant gagner en clarté et où les procédures contentieuses se compliquent sans s'assortir de formations dignes de ce nom ?

L'ensemble des représentants du personnel (10) a donc émis un avis défavorable unanime sur ce point ce qui impliquait une reconvoquection du CTSD.

Mesure 2 : Calibrage en IR1 du poste de CSDS de la BSE de Sète

Précédemment, il s'agissait d'un poste de A+ pour IR2/IR3. Le DI argue de l'homogénéisation des postes de CSDS dans la DI. Cela est understandable.

Toutefois comme nous l'avons fait remarquer, cela a pour effet, dans un contexte où on supprime des

fléchages « chefs de services IR3/IR2 » dans les bureaux de l'interrégion (cf. Montauban, Rodez, ...), de réduire plus encore les débouchés en promotion pour les « simples » inspecteurs de l'interrégion ce qui n'est pas acceptable.

Du fait de cette (importante) réserve, abstention (3 voix) de la CGT.

Vote favorable de toutes les autres OS (7).

Avis majoritairement favorable

Mesure 3 : Suppression de 2 postes de cat. A à Portet bureau :

Le SNAD-CGT a appelé en expertise une collègue du bureau pour une intervention. Ce bureau est d'ores et déjà en grande souffrance et la perte de deux emplois ne pourrait qu'aggraver la situation.

C'est ici moins une question de pyramidage (il s'agit de 2 postes d'inspecteurs) que de la perte sèche de deux emplois alors que la charge de travail considérable peine à être accomplie en l'état des effectifs. Il suffit pour s'en convaincre de consulter la fiche de poste de l'adjoint qui vient d'être publiée, le poste étant vacant.

Il a été particulièrement pénible d'entendre les directeurs reconnaître en séance la charge de travail de ce service, affirmer être conscient de la souffrance du service et énumérer les mesures palliatives prises (affectation de deux Paris-Spé, d'une contractuelle, d'une vacataire, d'un apprenti) faute de pouvoir obtenir pour ce service un effectif à la hauteur des enjeux !

Vote unanime défavorable des OS (10 voix).

Mesure 4 : Création d'un 3ème poste d'agent poursuivant au POC de la DR de Toulouse

Il s'agit d'une mesure demandée de longue date par la CGT. L'argument suivant lequel ce poste n'était « pas structuré » dans les ER avait été sorti du chapeau... au motif qu'il fallait y implanter une NBI.

S'agissant d'une même résidence, les effectifs des bureaux particuliers des DR et DI ne sont pas ventilés à l'exception des services spécifiques (BHR, CRPC Su., SRE ; le GIR étant quant à lui une résidence à part entière) – ou, si elle existe, cette ventilation n'est pas portée à la connaissance des OS. Notre syndicat a formulé en séance le souhait de connaître cette répartition par service (POC, SG, PAE, etc.) et par catégorie ce à quoi le DI a consenti en séance.

A la DR de Toulouse, le nombre de contentieux à traiter est en constante augmentation sur un territoire vaste comme une Belgique 1/2 (8 départements, 4 cours d'Appel, 10 tribunaux judiciaires). Porter à 3 le nombre des agents poursuivants de cette DR constitue non seulement une harmonisation avec les autres services contentieux de l'interrégion mis surtout la reconnaissance de la charge de travail des collègues.

Dans la mesure où cette création de poste est présentée de manière décorrélée de la suppression des emplois de Portet contre laquelle nous continuerons de nous battre, nous n'avons pas de raison de nous prononcer défavorablement à cette création que nous réclamions.

Vote unanime (10 voix) favorable à la mesure de création.

Mesure 5 : Création d'un poste d'auditeur SRA au sein de la DR de Toulouse

Ce service doit gérer un grand nombre d'opérateurs OEA, que ce soit pour l'agrément ou pour le suivi des agréments. Nous avons rappelé que quand ce service constituait une résidence à part entière il était calibré à 3 agents ; il avait été réduit à 2 agents en 2017 avant d'être absorbé dans les effectifs des bureaux particuliers (cf. ci-dessus mesure 4). Nous avons déjà porté la problématique de l'insuffisance des effectifs du PAE de Toulouse et de la souffrance consécutive, pour les collègues de ce service comme pour ceux des bureaux qui ont besoin de cet appui, lors du CTSD de février 2022.

Vote unanime (10 voix) favorable à la mesure de création.

Mesure 6 : Transformation d'1 emploi de catégorie C « piéton » en 1 emploi de maître de chien anti-stupéfiants de catégorie C à la BSI de Bourg Madame

Si la création d'un emploi d'EMCAS est un bon signal, il est toutefois regrettable que cela se fasse en sacrifiant un emploi de piéton même s'il y a des postes vacants à Bg-Mme. Nous nous offusquons de la présentation faite par l'administration de la mesure : loin de reconnaître son erreur dans la suppression du même poste

d'EMCAS dans cette brigade il y a 4 ans, elle justifie la réinstallation du poste par des arguments que nous avons portés et qu'elle avait

alors balayés (tel l'éloignement des autres EMCAS, comme si les données géographiques étaient une nouveauté!) ainsi que (et en premier lieu) par l'inexpérience des agents de l'unité. Ce n'est pas respectueux des collègues.

► Problématiques des contrôles anti stupéfiants

Si la sensibilité du secteur cerdan vis-à-vis du trafic de produits stupéfiants est avérée, les agents rencontrent plusieurs problématiques.

En premier lieu, la brigade de Bourg-Madame, en pointe sur cet item au vu des axes qu'elle contrôle, possède un effectif très jeune et de facto une expérience forcément en deçà de bien d'autres unités plus expérimentées, même si la motivation conséquente de ses personnels représente aussi un atout dans ses résultats contentieux.

En second lieu, les routes de montagne du secteur expliquent la présence de trafiquants utilisant plutôt des véhicules légers (VL), convaincus des insuffisances d'un éclairage par un autre véhicule empruntant autoroute et route nationale. En conséquence, la majorité des saisies opérées se produit sur des VL avec des caches aménagées souvent sophistiquées et difficiles à identifier.

Vote favorable : USD-FO (2) et Solidaires (1) - Vote défavorable : CFTD (3) - Abstention : SNAD-CGT (3) et UNSA (1)
Avis réputé rendu (égalité des votes favorables et défavorables)

Point III. Transfert du dédouanement postal de Foix vers les CDP franciliens (pour info.)

Le point 3 soumis pour information et concernant le transfert du dédouanement postal de Foix vers les bureaux de Wissous et Roissy sur décision de La Poste, a un impact très limité sur l'action du service. En effet ce transfert ne modifie en rien l'activité LCF très intense de l'agente affectée à ce poste, comme elle a pu en témoigner au CTSD puisque convoquée comme experte par le SNAD-CGT.

Nous demeurerons vigilants au maintien de l'implantation de notre collègue au CDP de St-Jean de Verges, de même qu'au maintien d'un effectif réel en excédent par rapport à un PAE totalement irréaliste compte tenu de la charge de travail de ce bureau départemental de proximité.

Point IV. Déploiement de la GTA dans les services occitans (pour information)

Il s'agit d'un point d'information non soumis au vote sur le déploiement de la gestion du temps et des absences (GTA) dans SIRHIUS. Un GT s'est déjà tenu. Ce passage concerne 444 agents de la DI (AG-CO et exceptionnellement Surv). L'Occitanie n'est pas la première DI à rentrer dans le dispositif et elle bénéficiera donc du retour d'expérience des autres DI.

Ce déploiement n'aura aucune incidence sur les régimes de travail. Les formations sont encore à venir pour une mise en œuvre au 1^{er} novembre 2022. Il s'agit d'un outil neutre pour les agents et s'il y a des erreurs, elles seront rectifiables.

La GTA ne concernera que les absences d'une 1/2 journée à une journée complète mais absolument pas la gestion du temps. Il n'intègre pas de cote de service. Ainsi les chefs de service devront continuer à gérer les heures de travail à part et pour les heures supplémentaires, l'encadrement des bureaux devra continuer à tenir un registre d'heure « à la main » qui ouvriront droit ensuite de poser une absence pour « récupération » dans GTA. Bref, comment doubler le travail de l'encadrement et des agents (double dépôt AA, ASA, ...). Une chose est certaine, c'est que ce n'est pas du fait de la GTA qu'on oblige des collègues qui doivent aller en formation à prendre leur service en fin de matinée afin de ne pas leur ouvrir des droits à récupération... Nous comptons que le directeur régional à Toulouse va remettre cette pratique sur les rails du régime de travail en OP/CO.

Des questions restent en suspens et on peut déjà anticiper des aspérités : intégration de congés sans alerte du chef de service vs. risque d'avalanche de courriels.

Nous dénonçons le fait que la tâche des chefs de service consiste de plus en plus à superviser des

applicatifs et à cliquer, valider, cliquer... Tout en devant continuer à tenir des dossiers pour les infos nécessaires et non prises en charge.

Par ailleurs, l'informatique est très structurante mais ne doit pas se substituer à la règle. Ainsi, ce n'est pas parce que les cotes de service sont faites que les ASA, AEA et autres AA ne peuvent être déposées dans les délais prévus sauf urgence (idem pour Mathieu).

Point V. Élections professionnelles (pour information)

Un nouveau questions-réponses a été diffusé le 10 octobre. Certaines questions sont, à ce stade, encore sans réponse.

Point VI. - QPC Art.60 CD (pour information)

Le DI de nous assure que l'inconstitutionnalité de l'art.60 est un sujet majeur des préoccupations de la DG et qu'une solution juridique devrait être trouvée avant la date butoir du 1^{er} septembre 2023 sachant que l'article 60 dans sa rédaction actuelle reste en vigueur jusqu'à cette date.

La directrice générale a écrit à la Chancellerie pour expliciter la position de la douane suite à la décision du Conseil constitutionnel. Nous demandons communication de cette note afin que nos collègues aient le même niveau d'information et d'explicitation dans leurs échanges avec les Parquets. Le DI transmettra la demande pour communication par la directrice générale, auteure du courrier, aux syndicats nationaux.

Même si cela n'attendait pas de réponse de la part du DI, nous avons remarqué qu'il était pour le moins « cocasse » de compter parmi les juges du conseil constitutionnel portant l'estocade à l'article 60 deux anciens ministres des Finances qui n'avaient jamais rien trouvé à redire de celui-ci quand il servait leurs carrières.

Point VII. - Questions diverses

Devenir des petits bureaux de proximité

Suite à la question posée sur le devenir du bureau de Montauban désormais calibré à deux agents, le directeur interrégional a indiqué qu'il n'était en situation, ni de rassurer ni d'inquiéter, pas plus pour Montauban que pour les autres petits bureaux de proximité. Il estime que cela nécessite une réflexion approfondie et qu'il convient de ne pas prendre de décisions précipitées.

Nous lui rappelons le rôle crucial de ces petites structures qui assurent un service public de proximité d'une part et préservent les intérêts du Trésor en réalisant des contrôles sur le terrain que ne pourraient réaliser des services plus éloignés devant se projeter compte tenu du coût humain, économique (prix prohibitif du carburant) et écologique induit. La fermeture du bureau de Tarbes qui a fait du département des Hautes-Pyrénées un « no controls land » est à ce titre emblématique.

L'utilisation du FACDVA (Fonds d'amélioration du cadre de vie des agents)

Le fonds concerne des projets qui doivent être visibles et concrets pour l'ensemble des agents et être utilisé au profit des collectifs de travail. Ceux-ci doivent résulter d'une concertation effective avec les agents avec analyse du besoin et réponse appropriée à celui-ci.

Le recensement a, de l'aveu même du DI, été quelque peu chaotique du fait de délais particulièrement courts. Le DI s'est engagé à ce que des projets qui n'auraient pas pu être présentés en 2022 faute de maturité suffisante soient présentés à la DG en 2023. En effet, la totalité des fonds ne sera pas engagée en 2022, car le fonds est pluriannuel.

Relogement de la brigade de Tarbes

Nous évoquons le déplacement du DI dans cette brigade dont nous avons dénoncé la situation, tant en termes d'effectifs que de locaux, lors du dernier CTSD après beaucoup d'autres.

Pour le DI Il s'agit d'améliorer immédiatement les conditions de travail des agents au travers d'un rafraîchissement immédiat des locaux. La BHR doit intervenir (peinture, évier, etc.) rapidement. Le départ

du précédent gestionnaire devrait permettre d'améliorer les conditions faites à la douane et la Région qui est partie prenante de la gestion a été alertée, car il y a aussi des contraintes techniques (EES, ETIAS, ...).

Dans un second temps, il s'agit d'envisager un relogement. Il existe des locaux vacants à l'aéroport (Météo France) et des contacts ont été pris avec le RPIE au niveau de la préfecture de région afin de manifester l'intérêt de la douane les concernant. Il faudra déterminer l'interlocuteur, puis la faisabilité technique du projet, puis son financement...

Le DI est conscient que les procédures sont insatisfaisantes s'agissant de la déclinaison de l'arrêté préfectoral. A notre question sur l'augmentation des effectifs de « l'administration de la frontière », le DI a estimé que des effectifs devraient être fléchés en 2023 sur EES et ETIAS.

[Devenir des agents en poste sur les missions transférées à la DGFIP](#)

A la question que nous avons posée de savoir si les agents considérés comme restructurés en juin l'étaient toujours dans un contexte qui évolue rapidement (modification du périmètre de transfert de la TICPE et du calendrier, périmètre recouvrement des amendes désormais uniquement judiciaires, ...). La réponse ne nous a pas paru extrêmement limpide. Entre le vocabulaire « globish » (les agents « optionnent », les positionnements « timés », la « crantation » de l'accompagnement individualisé) et les incontournables « effets de bord », la seule chose qui paraisse claire est que les agents qui se sont manifestés en s'inscrivant au TAM et en cochant la case « restructuration » sont bien identifiés par la DI comme par la DG. Pour les autres, il y aura une « information individualisée ». Il y a bien un maintien du « découplage » entre la mesure d'accompagnement et la mutation des agents concernés « en avance de phase » et le transfert effectif de la mission. Si les agents partent comme ils le souhaitent il faudra assurer la mission jusqu'à son terme ... Tout en évitant les effets des transferts de 2022 avec des agents positionnés sur des missions pérennes, mais personne pour exercer les missions qui subsistent. Quadrature du cercle ou impérite ?

[Rattachement des brigades aux CODT de Bordeaux et Marseille](#)

Le DI a souhaité un modificatif dans le cadre du LAPI avec des unités rattachées à Bordeaux (Porta et Bourg-Madame) ou à Marseille (Millau) suivant une logique d'axes. Le LAPI d'Olette, bien que en proximité de Bourg-Madame reste géré par le CODT de Marseille, car intéressant les unités en aval (Perpignan, etc.).

[Problématique des locaux des marchandises saisies](#)

A la demande d'une OS visant le local de la DR de Perpignan, le DI indique que la problématique est identifiée et qu'elle concerne toutes les DR de l'interrégion. Elle est en voie de résolution à Toulouse avec la création d'un local externe à la DRT qui pourrait se généraliser.

Nous indiquons que le pôle des ISST du ministère a été mobilisé en 2021 et 2022 sur cette thématique ce qui est visible dans leur rapport annuel qui sera présenté au CHSCTM. Des crédits ministériels pourront être mobilisés sur cette thématique. 🤔

Par ailleurs nous nous sommes interrogés sur la fiche de poste qui circule pour pourvoir un poste de cadre supérieur chargé de mission, en charge entre autres de la question des marchandises saisies... « Ce poste a-t-il été structuré dans le PAE de la DI d'Occitanie ? », avons-nous demandé... Pas du tout nous a indiqué le directeur interrégional ! Ce serait donc un cadeau de la DG...

Le DI reconnaît la difficulté et l'enjeu des marchandises saisies dans une gestion interrégionale... Et oui, ça se passait mieux du temps des recettes régionales. Nous n'avons aucune peine à en convenir avec lui !

[Nouvelles missions et horaires atypiques à la BSE de Blagnac](#)

Selon M. Pillon, le fret express à Blagnac explose, le trafic UPS de Lyon a été repositionné sur Toulouse, le bureau ne peut pas tout faire et les avions arrivent avant que le bureau n'ouvre... Donc il a demandé à la brigade de mettre en place, à titre « expérimentalo-temporaire », des services sur des horaires décalés afin de voir ce qui échappe actuellement au bureau, notamment du fait de sociétés (UPS notamment) qui

s'affranchissent de leurs obligations douanières et pratiquent de manière habituelle la livraison directe. A ce stade on n'en est qu'au début mais cela permet d'ouvrir des débouchés pour les OP/CO en 63 ter dans les entreprises de la région avec des résultats intéressants en matière de contrefaçons. Ces contrôles se font sur la base du volontariat sachant que les avions arrivent à 5h du matin et que le camion CIRM difficile d'utilisation sur les pistes pourrait être utilisé avec succès dans les sociétés de fret express sur les flux de chariots. Il n'y a pas selon le directeur d'objectifs fixés, ni de volonté de détourner la BSE de Blagnac de sa mission de contrôle des voyageurs...

Oui mais pour les collègues ce vont être des services en 11/23 ou en 5/17... Et lorsque nous en pointons la pénibilité, surtout pour les collègues restructurés d'Albi qui viennent de loin et termineront dans les embouteillages toulousains ... le directeur laisse échapper que les services en 12 heures ne sont pas un intangible !

Nous soulignons cette menace implicite alors que la problématique est celle des effectifs avec 38 agents et aucun abondement au titre du Brexit contrairement à Nice, Marseille ou Lyon. Rien en perspective non plus pour 2023 la brigade n'étant pas concernée par le déploiement d'EES alors même que d'importantes carences sont soulignées (contrôles export, en soirée, au terminal 2) et que le trafic n'est pas en régression.

Nous insistons également pour que le volontariat demeure du volontariat et ne devienne pas l'étalon pour (més)apprécier le sens du service public et la qualité du travail des collègues qui ne se porteront pas volontaires.

Reconvocation le 26/10/2022

A l'ouverture de la séance, toutes les OS sont représentées à l'exception de Solidaires.

Cette reconvocation fait suite à l'avis unanimement défavorable des organisations syndicales sur deux points de l'ordre du jour. Cette procédure introduite en 2011 faisait suite à l'accord fonction publique du 2 juin 2008 dont la CGT était signataire. Il s'agissait de mieux prendre en compte l'unanimité syndicale et de placer « *plus nettement l'administration devant ses responsabilités (...). Cette évolution permettra notamment de mieux assurer la représentation des responsables de programme aux instances de concertation dès lors que la gestion budgétaire et son impact sur la vie des personnels deviennent, avec la LOLF s'agissant de la fonction publique de l'Etat, un enjeu de dialogue à part entière* ».

De la règle à son application il y a un monde puisque le temps imparti entre les deux convocations qui devrait être mis à profit par l'administration pour réviser son projet à l'aune de l'avis émis par les organisations syndicales et des arguments qu'elles ont développés ne l'est jamais.

Le directeur interrégional représente toujours les mêmes projets, même lorsqu'ils n'ont aucun impact en termes d'ETPT comme c'est le cas pour le repyramidage du bureau de Montpellier. C'est ce que la CGT a rappelé à M. Testanières en ouverture du comité technique. Il serait temps que les hiérarques montrent l'exemple du respect des règles, notamment en consacrant aux accords signés avec les organisations syndicales toute la considération qu'ils méritent.

Point unique : Mesures d'adaptation des ER pour certains services de la DI d'Occitanie (vote)

Mesure 1 : Repyramidage d'un emploi de Cat.A en Cat.B à Montpellier Bureau

Le DR de Montpellier exprime sa volonté d'augmenter la capacité de gestion et de contrôle sur ce bureau tout en modifiant les process entre les pôles au sein du bureau en invoquant notamment la diminution importante de la mission dédouanement sur place. Pour ce faire le DR souhaite un agent de cat. B supplémentaire. Si certains de ces arguments sont entendables, les OS sont unanimes concernant le fait que les missions anciennement dévolues au cat.A supprimé (particulièrement axé « contrôles » précisément !) vont inévitablement revenir sur le chef de service et son adjoint dont la charge de travail en propre (dont GTA, RCIC, etc.) ne cesse de croître.

Vote unanime défavorable des OS présentes (9).

Mesure 3 : Suppression de 2 emplois de cat. A à Portet bureau

Le DR de Toulouse revient sur la nécessité absolue de renforcer les agents poursuivants et SRA de la direction de Toulouse et justifie ainsi le « transfert » de 2 ER du bureau de Portet vers la direction régionale en martelant qu'il s'agit de la même résidence administrative et qu'il n'y a donc pas de suppression de poste de A à Toulouse.

C'est un raisonnement de comptable qui est insupportable et que le SNAD-CGT a dénoncé avec force ! Comment ne pas convenir que le manque d'effectifs dans les bureaux est flagrant et que ça craque de toutes parts. La lucidité commande une augmentation significative des effectifs ! Or le DI est conscient de la situation du bureau de Portet qu'il rafistole avec des Paris-Spé, des vacataires, contractuels et autres apprentis... mais il refuse de nous communiquer ses demandes lors du dialogue de gestion. Ce n'est pas sérieux, car c'est une mise en adéquation des effectifs avec la charge réelle de travail dans les services qui est nécessaire, faute de quoi les collègues vont continuer à tomber les uns après les autres...

Au moins le SNAD-CGT a-t-il obtenu en séance l'engagement qu'aucun des deux collègues « A » du bureau ne soient déplacés sans l'avoir souhaité. Le surnombre se résoudra de manière « naturelle » et l'emploi d'adjoint A+, actuellement vacant, sera effectivement pourvu.

Le DI soumet à nouveau ce point au vote MAIS... tout en en modifiant l'énoncé premier : il ne souhaite plus parler de « suppression » de 2 poste à Portet, mais de « transfert » vers la direction régionale et insiste sur le fait qu'il n'y a pas de baisse d'ER sur la résidence. Cette présentation hypocrite semble contenter certains.

Avis défavorable : SNAD-CGT (3), CFDT (3), UNSA (1) - Abstention : USD-FO (2)

Avis majoritairement défavorable

Le DI souhaite alors clôturer la reconvoction du CTSD... Mais...

Questions diverses

Interpellé sur la possibilité de « questions diverses » ce dernier répond que cela n'est pas à l'ordre du jour de la reconvoction. Devant l'insistance du SNAD-CGT le DI fini par accepter une session de questions diverses tout en exprimant la possibilité qu'il réponde ... ou pas (comme d'habitude en somme !).

Alerte sur la situation du bureau de Sète.

Lui aussi, en difficulté de personnel face à la charge de travail. Le DR de Montpellier explique que le trafic ro-ro avec la Turquie a augmenté, qu'il y a des arrêts maladie, que les derniers agents affectés sont encore trop inexpérimentés sur leurs postes et enfin qu'une demande de Paris-Spécial a été faite par le chef de service.

LE DI N'AVAIT PAS L'AIR AU COURANT DE CETTE DEMANDE QUI DATE QUAND MÊME DE JUILLET !!!

Le fait que des agents se soient vu refuser des jours de télétravail ne pose pas de question au DR qui le justifie en indiquant que pour lui le télétravail est une « variable d'ajustement ». Voilà une belle démonstration de toute l'attention que porte notre direction au traitement équitable de ses agents !!!

Le sentiment d'injustice, de ne pas être traité pareil que tous les autres collègues de la DR gagne. Car enfin, annuler sa journée de télétravail ponctuellement c'est quand même bien différent que de l'annuler systématiquement, car les effectifs sont sous évalués.

Le DI a demandé au DR d'examiner la situation de ce bureau.

[Nota : le 27:10:2022 les agents du bureau de Sète ont écrit au Directeur et en ont informé l'intersyndicale => suivre le lien\).](#)

Diverses interrogations sur l'article 60.

Notamment suite à la réaction d'un parquetier de Montpellier lors d'une saisie de la BSI de Nîmes. Le DI réaffirme la validité de l'article 60 jusqu'au 1er septembre 2023 mais aussi la possibilité pour nos

procédures d'être attaquées par des avocats. Il indique également que jusqu'à cette date il sera toujours fait appel de décisions de justice qui anticiperaient la fin de l'article 60.

Afin d'apaiser les collègues, le SNAD-CGT demande une nouvelle fois la communication de la note de la DG en direction du ministère de la Justice. Le DI ne peut rendre publique une note qu'il n'a pas rédigée mais s'engage à en faire la demande auprès de la DG.

Point de situation sur le niveau d'équipements et de connexion internet des bureaux et unités

Le SNAD-CGT demande un état des lieux de la situation dans les bureaux et brigades (fibre ou non, niveau de connexion en Mo, etc.) ainsi que sur le déploiement des « switchs » de nouvelle génération qui permettent des connexions plus rapides ce qui est une nécessité avec le développement de l'usage des Nas, du TT, et du tout informatique en général.

Sans pouvoir à ce stade entrer dans le détail, Le DI évoque l'« upgradage » dans les aéroports de toutes les unités PPF (pour EES).

Pour le reste, c'est le marché du RIE et c'est la DG qui décide de quel type d'accès elle donne à quels services suivant son typage. Partout où la fibre est faisable, un nouveau marché serait passé prochainement avec un objectif tout fibre d'ici 2 ans. Mais il s'agit d'un marché public ministériel sur lequel la DI a peu de prise.

S'agissant des switchs, la DI a passé commande pour une trentaine d'unités seulement pour remplacer les plus anciens (parfois plus de 18 ans). Cette commande passée en mars devait être livrée en juin... et on ne voit rien venir... La cause en serait le marché très tendu (tiens !) et les difficultés d'approvisionnement... Nous avons fait grâce au DI des propositions CGT sur la relocalisation de l'industrie !

Clôture de la reconvoction de ce CTSD qui sera très vraisemblablement le dernier avant l'instauration du comité social d'administration local (CSAL) en 2023.

Pour défendre vos intérêts et vos droits,
lors des élections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre 2022,
envoyez en nombre des élus CGT au CSAL.

« Celui qui combat peut perdre mais celui qui ne combat pas a déjà perdu »
(Bertolt BRECHT).

Vous voulez que les choses bougent ? Vous voulez être entendu ? Bulletin de contact et d'adhésion

Je souhaite :	Nom :	Prénom :
<input type="checkbox"/> Prendre contact	Service :	Téléphone contact :
<input type="checkbox"/> Me syndiquer	Indice :	Mail :
Signature :	Adresse	Ville :

**Bulletin
à renvoyer à :**

**Ou sur le site
[ICI](#)**

DI et DR de Montpellier : Nadia DUCOS, (nadia.ducos@douane.finances.gouv.fr)

DR Toulouse et DNSCE : Thierry BERGES, 34 avenue des Pyrénées, 31 270 Frouzins
(thierry.berges@douane.finances.gouv.fr)

DR de Perpignan :

Noël CHANUDET, BSI PERPIGNAN, 3 avenue de Rome, 66031 Perpignan
(noel.chanudet@douane.finances.gouv.fr) ;

Linda SAGUE, BSI LE PERTHUS, Plateforme autoroutière, 66480 Le Perthus
(linda.thuillier@douane.finances.gouv.fr)

