

Déclaration de la CGT concernant le point n°1 du CHSCT de la Gironde du 07 juillet 2014 : «réorganisation par la Direction interrégionale des Douanes de Bordeaux des services du Verdon, Castillon et Cadillac » et propositions de vote.

Monsieur le Président,

Nous sommes de nouveau réunis aujourd'hui pour examiner les projets de réorganisation présentés par la direction des douanes c'est à dire les projets de fermeture des recettes locales de Castillon et Cadillac et de la brigade du Verdon avec suppression de leurs effectifs et report de leur activité sur d'autres structures.

Nous vous demandons de vous remémorer que la direction interrégionale des douanes considérait au début de cette année que la consultation du CHSCT était achevée et, balayant les objections des représentants du personnel d'un revers de main, inscrivait, dans la foulée, les réorganisations susvisées à l'ordre du jour du CTSD de février.

Las, notre direction s'est fait rattraper par la patrouille – en l'occurrence le juge administratif – qui n'a pas eu longtemps à réfléchir pour se rendre compte que les CHSCT concernés n'ont disposé de la réponse du ministre des finances concernant le recours à l'expertise agréée que très postérieurement au CTSD qui faisait figurer les réorganisations projetées à son ordre du jour.

Le juge a donc logiquement considéré que la procédure en CHSCT n'était pas achevée au moment où l'on demandait au CTSD de se prononcer. Il s'ensuit que la note de la direction du 12 mars présentant les résidences douanières en surnombre est suspendue et que les mesures de réorganisation du service qui y sont mentionnées doivent être à nouveau présentées devant l'instance que vous présidez.

Le juge n'a nullement imposé que cette saisine soit immédiatement conclusive. A ce titre, le ton de semonce de notre saisine le 11 juin est tout particulièrement malvenu. Le CHSCT entend remplir le rôle qui lui est assigné dans la sérénité et non avec un révolver sur la tempe. La précipitation a naguère conduit l'administration à commettre de grossières fautes, nous formons des vœux pour qu'elle fasse preuve de plus de circonspection et accorde une oreille attentive à nos remarques et demandes.

* * *

La CGT de l'interrégion de Bordeaux qui a déposé le recours devant le tribunal administratif tient à saluer la détermination sans faille des intersyndicales douanière et des finances à faire respecter les prérogatives des CTSD et des CHSCT.

Sans cette cohésion, particulièrement manifeste ici au CHSCT de la Gironde, nous n'aurions pas pu aboutir à ce résultat. Celui-ci administre la preuve que nous avons les moyens et la motivation pour défendre les droits des personnels et en tout premier lieu le principe de la consultation du CHSCT qui constitue pour les représentants du personnel et les agents une garantie qui découle du principe de la participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail consacré par le 8ème alinéa du préambule de la Constitution de 1946.

* * *

Ce combat montre que la convergence des luttes n'est pas un vain mot. Mais pour autant il n'est pas terminé, car comment pouvons-nous accepter que le droit de recourir à l'expertise agréée ne soit pas le même pour les agents selon qu'ils appartiennent au secteur privé, à la fonction publique hospitalière ou à la fonction publique d'État ? Dans un cas, il serait de plein droit, juste contestable devant le TGI et rarement refusé par la juge. Dans l'autre, il serait discrétionnaire sinon arbitraire, tant et si bien que jamais octroyé.

Comment pouvons-nous admettre que, dans un État de droit, ce soit non le Ministre mais, par délégation, la directrice générale qui assume la tâche politique que lui confient les textes ? Comment pouvons-nous accepter qu'ait ainsi le dernier mot et décide du bien-fondé d'une expertise celle qui précisément décide des réorganisations et est chargée de les mettre en œuvre ? Il y a selon nous une confusion des pouvoirs qui n'est pas saine et n'est, au demeurant, peut-être pas tout à fait légale.

Comment enfin pouvons-nous nous satisfaire d'une réponse qui élude nombre de questions posées et assène des pseudo-vérités sans fondement ?

* * *

Nous n'avons pas de reproches à adresser au directeur interrégional si ce n'est celui de ne pas s'être affranchi des consignes de la direction générale qui, dans cette affaire, s'est écartée et de la lettre du texte réglementaire – c'est à dire le décret 82-453 – et de son esprit – notamment celui des accords de Bercy et de la convergence des règles applicables à la fonction publique avec celles du code du Travail – pour essayer de passer en force. Elle a ainsi laissé notre directeur et son adjoint tenter de justifier l'injustifiable devant le juge.

D'un côté la direction des douanes nous parle de sa volonté de prendre en compte les risques psychosociaux dont souffrent les agents et de l'autre elle bafoue les prérogatives des CHSCT.

D'où vient ce double discours, ce comportement schizophrène qui l'a conduite à un tel camouflet ?

Nous pensons que le mal est profond, que notre direction n'agit qu'en fonction des ordres qu'elle reçoit d'en haut et que cette attitude de bon petit soldat ne lui permet pas de changer sa façon de considérer les CHSCT autrement que comme une formalité à accomplir avant de fermer les services.

* * *

Nous espérons, car nous sommes d'un optimisme indéfectible, qu'il en sera autrement aujourd'hui et que la direction des douanes va évoluer. Qu'elle va enfin sortir de son dogmatisme pour prendre en compte les demandes des représentants des personnels en CHSCT.

Le débat sur l'expertise externe et la procédure qui a suivi ne nous ont pas permis d'appréhender de façon sérieuse les conséquences des projets de réorganisation sur les conditions de vie et de travail des agents, ceux dont le service ferme comme ceux dont le service hérite de la charge de travail.

Mais peut-être allez-vous nous faire une bonne surprise et nous apprendre que vous intégrez dans votre démarche d'évaluation des RPS - pompeusement dénommée "Bien-être au travail" - les services concernés. Cela sera assurément un plus car les documents remis sont lacunaires sur bien des points.

Ainsi si la brigade du Verdon ferme, c'est au moins deux heures de route qu'il faudra aux agents de la brigade de Bordeaux-Bassens pour assurer les contrôles précédemment assurés par celle du Verdon. Dans quel document l'administration aborde-t-elle cette question ? Quelles mesures d'organisation entend-elle prendre ? Silence. L'évaluation des risques professionnels résultant de cette mesure de réorganisation n'a pas été effectuée.

Pour mémoire, la brigade de Bordeaux-Bassens compte 20 agents piétons dans son effectif et il n'a pas tendance à croître, bien au contraire quand on considère la ponction qui a été opérée sur ses effectifs pour alimenter l'expérimentation du CODEX, au sujet duquel aucune consultation du CHSCT n'a été effectuée .

De même, comment peut-on appréhender le transfert de la charge de travail des recettes locales sans prendre en compte les interactions qu'il faudra nécessairement mettre en œuvre avec les autres agents du centre de viticulture pour limiter les impacts négatifs de ces projets qui, rappelons-le, ne se font pas à effectifs constants.

Notre recours devant le tribunal administratif n'avait aucune vocation dilatoire - même si incidemment, çà et là, le premier résultat positif que nous avons obtenu est de permettre à quelques agents de vivre leur fin de carrière avec plus de sérénité sans appréhender les affres d'un déménagement ou des dizaines de kilomètres à faire pour rejoindre leur lieu de travail, autant de contraintes qui sont difficiles quand on approche de la retraite mais que l'on a encore quelques années de service à effectuer.

Tout au contraire nous devons mettre à profit le temps supplémentaire dont nous disposons pour considérer enfin toutes les conséquences des projets de réorganisations envisagées en tenant compte de toutes les données qu'elles soient économiques, sociales ou technologiques auxquelles les agents vont devoir s'adapter quitte à ce que cela remette en cause ou retarde la fermeture de certains services. Bref, établir une véritable étude d'impact humain des restructurations envisagées (cf. rapport au premier ministre de 2010) qu'a consacré la jurisprudence.

C'est ainsi que nous soumettons au CHSCT de la Gironde les points suivants qui n'ont fait jusqu'à présent l'objet d'aucune étude de la part de la direction ni d'aucune expertise et pour cause.

S'agissant de la brigade du Verdon, la direction des douanes ne peut envisager sa fermeture sans considérer :

- le développement de la zone franche du Verdon avec l'installation récente de nouveaux opérateurs. Pour mémoire, c'est la seule zone franche du territoire métropolitain. Une zone franche, rappelons-le, est une zone permettant l'introduction de marchandises non communautaires en exonération de droits, de taxes et de mesures de politique commerciale. Or, le code des douanes communautaires stipule que les limites et les points d'accès et de sortie des zones franches sont soumis à la surveillance des autorités douanières.

Pouvez-vous nous expliquer comment la direction compte se conformer à cette obligation alors qu'avec la fermeture de la brigade du Verdon le service des douanes le plus proche se trouve à plus de deux heures de trajet de la zone ainsi constituée ?

Quelles incidences cela aura-t-il pour les conditions de travail des agents en poste à la brigade ou au bureau de douanes de Bassens ?

Quelles incidences en termes de délais de route ? de pénibilité ? Nous attendons des réponses pratiques.

- La stratégie du Port Maritime de Bordeaux de regrouper l'activité containers sur le Port commerce du Verdon comme en témoigne la récente convention signée avec la société EUROPORTE, filiale du groupe EUROTUNNEL.

Dans ce contexte où une grande partie de l'activité portuaire va migrer de Bassens au Verdon, comment la direction va-t-elle organiser les visites des marchandises à partir du bureau de Bassens ?

La situation sociale actuelle du bureau de Bassens est préoccupante : le nombre de congés maladie inférieurs à 5 jours (14) et le nombre de jours d'arrêts (863) sont les plus élevés des services de la direction régionale de Bordeaux (source tableau de bord d'indicateurs sociaux de l'année 2013)

Dans ce contexte, pouvez-vous chiffrer la charge de travail supplémentaire que cette nouvelle mission va occasionner pour le bureau de Bassens et les moyens que vous comptez y affecter en personnel et en véhicules ?

- La situation de la brigade de Bassens dont les agents doivent, depuis peu, se transporter régulièrement à Saugnacq-et-Muret – soit à 80km de leur unité – et ce sans que le CHSCT de la Gironde n'ait été préalablement consulté, ni sur cette nouvelle organisation qui impacte manifestement les conditions de travail des agents, ni sur les nouveaux locaux dans lesquels ils officient.

Pouvez-vous transmettre au CHSCT la note prévoyant l'organisation actuelle qui résulte de cette décision ?

Comment comptez-vous organiser à terme leur service sur cette implantation et la concilier avec les visas obligatoires des passeports au Verdon et la surveillance du littoral médocain ?

- L'aggravation de deux risques figurant dans le DUERP pour la BSE de Bordeaux-Bassens qui résultera du transfert des missions de contrôle effectuées par la BSE du Verdon dans le domaine du contrôle des visas, du contrôle des ports ou en matière de viticulture : ligne 185 du DUERP : Autonomie et marges de manœuvres : je cite : « *la côte de service est dirigée par de nombreuses contraintes (DRE, SMS, Port, Coliposte, Gare, Viticulture, Tir, TPCI)* » et ligne 218 du DUERP : Utilité du travail je cite : « *lorsque certaines missions conjoncturelles deviennent une priorité (délivrance de visa, DRE, viticulture)* » .

Pour ces deux risques que les projets envisagés vont aggraver, quelles suites ont été données par la direction aux mesures de prévention envisagées lors de l'élaboration des risques à savoir l'augmentation des effectifs ?

- La situation sociale des deux agents en poste à la brigade du Verdon : nous demandons que la direction nous informe des éléments pris en compte pour l'attribution de la prime de restructuration et des solutions trouvées pour leur logement en cas de mutation,

S'agissant des recettes locales, nous demandons :

- Que nous soit remis un panorama des applications informatiques utilisées par les recettes locale et un descriptif (interconnexion, automatismes et ressaisies, étude ergonomique préalable) ;
- l'état des dysfonctionnements des applications informatiques constatés en 2013-2014 (Fiches TSAR pour ces applications) ;
- l'état d'avancement du processus de dématérialisation des DRM,
- le nombre de dossiers concernant les DAE non apurés traités par chaque recette locale,
- A ce titre, nous rappelons que l'article 57-2 du décret 82-453 prévoit la consultation du CHSCT sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents. Jusqu'à présent, nous n'avons pas étudié cette question. S'il est confirmé qu'une expertise est en cours ou envisagée au niveau ministériel avec comme sujet la dématérialisation et ses effets, il convient d'attendre les résultats avant de poursuivre les restructurations,
- que le CHSCT de la Gironde envisage la saisine du pôle ergonomie du Ministère sur le thème des nouvelles applications qui se sont développées de façon anarchique dans le domaine de la viticulture et sur les dysfonctionnements liés à leurs interactions (GILDA, GARBO, ROSA...),

- qu'un point soit fait par la direction concernant l'attribution de la prime de restructuration pour l'agent en poste à la recette locale de Cadillac en cas de mutation au service de viticulture de Langon car il s'agit de la même résidence administrative,
- la prise en compte des indicateurs sociaux et notamment des comptes épargne temps dont le niveau pour les recettes locales de Cadillac et Castillon (21 et 22,5 : source tableau de bord d'indicateurs sociaux de l'année 2013) témoigne d'une charge de travail qui peut être incompatible avec la prise de congés annuels.

De manière générale, pour nous permettre d'émettre un avis circonstancié, nous vous demandons de communiquer aux représentants du personnel :

- les organigrammes « avant » et « après » de ces réorganisations ;
- les fiches de poste des services impactés « avant » et « après » ;
- les plans de formation élaborés pour les agents ;

Enfin, nous demandons que dorénavant dès que la fermeture d'un service est envisagée, les agents qui le composent soient automatiquement soumis à une visite annuelle obligatoire de façon à suivre au plus près l'évolution de leur santé physique et mentale.

Nous soumettrons ces propositions au vote du CHSCT de la Gironde et nous demandons à la direction des douanes d'y attacher toute l'attention qu'elles méritent.

Bordeaux, le 07 juillet 2014