



Compte-rendu Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration de DIJON du 22 septembre 2026

Ce mardi 22 septembre 2026 s'est tenu la réunion de la FS du Comité Social d'Administration de la DI de DIJON.

Pour rappel, cette réunion concerne les services supports de la Direction Interrégionale ainsi que ceux de la Recette Interrégionale.

Siégeaient pour la parité syndicale, SOLIDAIRES Douanes (2 titulaires), SNAD CGT (2 titulaires), UNSA Douanes (1 titulaire), et USD FO (1 titulaire).

La CGT et SOLIDAIRES, fortement investis au sein de l'instance, ont encore assuré l'essentiel des interventions des représentants du personnel.

1) Réactions de la DI aux déclarations liminaires

Le SNAD CGT (voir en annexe) et SOLIDAIRES Douanes ont respectivement lu leurs déclarations liminaires.

La Direction, en réponse aux deux liminaires, a précisé les points suivants :

- **concernant l'Observatoire Interne (liminaire CGT)**, la DI a tenu à préciser que la Direction n'avait pas interprété les statistiques seulement favorables à la Direction, en mettant en lumière dans son bilan, des faisceaux d'indices montrant les difficultés actuelles au sein des services de la DI de Dijon.

- **concernant l'absence d'ordre du jour relatif au déménagement des services de la DI vers la RI de Dijon (rue Hoche)**, la DI a précisé que le projet, non finalisé et encore à l'étude, va nécessiter des visites de professionnels pour vérifier que les locaux peuvent accueillir l'ensemble des services de la DI.

La Direction s'est positionnée pour éviter que les locaux soient récupérés par d'autres Administrations.

La DI nous assure que la Formation Spécialisée sera consultée dès que le projet sera finalisé et que les impacts sur les conditions de travail et de santé au travail des agents et des services auront été évalués.

- **concernant les stocks de masques et de gels hydroalcooliques (liminaire SOLIDAIRES Douane)**, la DI s'est assuré que les stocks de masques étaient suffisants tout en précisant que les gels hydroalcooliques et les masques périmés avaient été mis de côté pour ne pas être distribués.

Il nous a été précisé que chaque DR devait gérer ses stocks.

- **concernant l'expérimentation Wary-Me**, les services de la DI ont fait un gros travail pour recenser les personnels éligibles à ce dispositif sur les téléphones portables.

Nous nous associons à la remarque de SOLIDAIRES Douane sur le travail «chronophage» des TSI, qui ont dû rapidement s'adapter aux «couacs» de l'expérimentation, en raison de l'inadaptation de certains téléphones aux dispositifs et en raison des problèmes d'identification à l'application Wary-

Me par la transmission de SMS de mise en route à des numéros de portables ne correspondant pas aux téléphones des agents éligibles à l'application.

- **concernant la loi RIPOST (liminaire CGT)**, la DI estime qu'il n'est pas opportun de «jouer les caliméros», car la Douane a le savoir faire et les atouts pour travailler de manière autonome (coordination DNRED, moyens technologiques...).

Pour la DI, Douane 2030 et le plan Douane Massif (+ 525 emplois) nous y aident, pour protéger la France et l'Europe du «tsunami des stupéfiants».

L'analyse du SNAD CGT

Le SNAD CGT n'est pas de cet avis. Les emplois promis comblent à peine les emplois perdus au cours de ces dernières années et les Brigades de Contrôle des Flux (BCF) par la Gendarmerie se mettent rapidement en place, rognant sur les prérogatives des douaniers.

Le Ministère de l'Intérieur semble être offensif sur le sujet, qu'en sera t'il des Préfets, dont dépendent désormais directement les Directions des Douanes en région ?

L'inquiétude est légitime car la DG, les DI, et les DR n'ont désormais aucune marge de manœuvre. Les prérogatives des préfets ont été étendues. Ils sont décisionnaires sur tous les dispositifs grâce au décret BAYROU de Septembre 2024.

Le SNAD CGT rappelle que les douanes allemandes et italiennes ont abondé leurs effectifs et que les prérogatives douanières touchent aussi à la protection des populations et des entreprises (contrefaçons, normes, fraude fiscale....) et pas exclusivement les stupéfiants.

- **concernant l'avenir de la Recette Interrégionale de Dijon (liminaire CGT)**, la DI évoque la future simplification des garanties et GARBO+.

Au fur et à mesure de l'évolution des choses, des réunions périodiques seront organisées.

Concernant le futur réseau comptable de la Douane, la DI affirme ne pas avoir d'informations sur le futur réseau comptable de la RI.

Le SNAD CGT ne cache pas son scepticisme alors que la restructuration du réseau comptable fait partie des chantiers prioritaires de la DG dans le projet DOUANE 2030.

2) Adoption des PV

- L'adoption du procès-verbal du 10 mars 2026 est reportée, faute de validation définitive par la Présidente

- le procès-verbal du 09 juillet 2026 donne lieu à une abstention majoritaire (dont la CGT). Les OS étaient absentes en raison du boycott général compte tenu du dialogue social au point mort avec la DG.

SOLIDAIRES Douane ne prend pas part au vote.

3) Suivi du budget formations de la FS de CSA

L'intégralité de l'enveloppe locale (1 600€) a été consommée.

L'Animatrice de la Politique Ministérielle de Prévention (APMP), dont nous saluons le travail et l'investissement, nous dresse un bilan des formations proposées.

La mutualisation de certaines formations («maux de dos», «troubles oculaires», «gestion du stress», «prévention du burn-out») avec la Direction des Finances Publiques et l'INSEE, a permis aux collègues douaniers d'accéder à ces formations.

Les formations «gérer ses émotions», «Premiers Secours Citoyens», et «nutrition» doivent se dérouler avant fin novembre.

Compte-tenu des baisses annoncées de crédits couplées au manque de volontaires, une nouvelle organisation devrait voir le jour en 2027 : chaque Direction (DGDDI, DGFIP et INSEE) exprimera ses besoins qui seront ensuite mis en commun via les Assistants de Prévention. Les stagiaires des 3 Directions suivront ensemble les thématiques retenues collectivement. C'est exactement ce qui se faisait à l'époque des CHSCT.

4) Suivi du budget dépenses de la FS

L'enveloppe budgétaire des dépenses (matériels, aménagements de postes...) était de 8000 € pour la Recette Interrégionale de Dijon et pour les bureaux particuliers (Secrétariat Général, FRHL, Pôle Moyens et Ressources, FP, Pôle Performance et Contrôle Interne...) de la DI.

Le budget a été intégralement dépensé.

Les dépenses privilégiées par la FS de CSA sont les suivantes :

- 13 souris ergonomiques (sur prescription médicale)
- 1 fauteuil ergonomique Steelcase
- 10 supports de PC portables
- 32 tapis de souris simple
- 5 bras support écran double
- 15 brumisateurs rechargeables
- 10 coussins d'assise
- 2 ballons assis-debout

Reste dans le budget à financer l'exercice d'évacuation incendie au siège de la DI (rue Nicolas Berthot).

Toutes les OS votent unanimement pour ces dépenses.

Méthode de programmation et suivi des dépenses MATÉRIELS et FORMATIONS

En raison d'une baisse prévisible des budgets d'une année sur l'autre et du manque de candidats pour remplir certaines formations, l'APMP propose que chaque Direction (DGDDI, Finances Publiques, INSEE) exprime par anticipation ses besoins en se basant sur les formations connues et qui ont eu du succès auprès des agents, tout en ciblant des formations plus spécifiquement liées aux thématiques métiers.

Ce travail d'anticipation passerait par un recensement des besoins exprimés auprès des agents par les Assistants de Prévention, puis par un GT informel réunissant les OS et les Assistants de Prévention des 3 Administrations.

La CFDT remarque que pour les formations, notamment pour les recensements réalisés à la dernière minute, il est plus difficile de recenser les agents en surveillance qu'en AG ou OPCO, en raison des cotes de services et des difficultés de sensibilisation des agents moins disponibles pour s'inscrire ou lire leurs mails.

Le SNAD CGT salue cette idée de mutualisation des moyens, qui permettrait de manière pragmatique de remplir les formations et de réduire les coûts, mais constate que la méthode proposée revient à réorganiser informellement les Comités d'Hygiène de Santé et de Conditions de Travail (CHSCT), à l'efficacité avérée, supprimés de manière inique suite à l'adoption en 2019 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique.

Le SNAD CGT souligne que le recensement des besoins passe, comme cela se faisait du temps des CHSCT, par des visites régulières des postes de travail par l'Assistant de Prévention et les autres

acteurs de Prévention (ISST, médecin...) qui permettent d'identifier les «mauvaises ergonomies des postes de travail» des agents, pour proposer des mesures de prévention dans l'intérêt de la santé des collègues.

Même si la majorité des Assistants de Prévention au sein de l'Interrégion s'investissent, ce recensement et cette mutualisation trouveront leur efficience si l'ensemble des AP au sein de notre DI se coordonnent et que des freins institutionnels liés au travail de certains cessent !

5) Vote d'un avis motivé dissociant les fonctions d'Assistant de Prévention et de Secrétaire Général de l'Interrégion

Sur l'initiative de SOLIDAIRES Douanes, et validé par l'ensemble des OS, est adopté un avis sur l'organisation et les moyens de la Formation Spécialisée du CSA de la DI de Dijon ; Conformément aux préconisations de BERCY, cet avis réclame un découplage des fonctions de Secrétaire Général et d'Assistant de Prévention en raison des quotités importantes de travail liées à chaque fonction et de charges de travail à venir liées aux futurs travaux de déménagement de la DI vers la RI.

Le SNAD CGT salue cette initiative, qui pourrait être initiée dans d'autres formations spécialisées régionales, en espérant qu'elle puisse inciter certains acteurs de prévention à davantage s'investir, conformément à la lettre de mission qui leur a été attribuée.

6) Bilan des actions durant la canicule

La Direction Interrégionale nous informe avoir pris des mesures pour pallier aux épisodes caniculaires qui se sont enchaînés au printemps et cet été.

Les principales mesures furent :

- des aménagements horaires, avec des incitations à venir travailler plus tôt le matin (7h30), ou des modifications des modalités de télétravail,
- une sensibilisation à l'aération (ouverture des fenêtres) et à l'opacification des pièces (volets roulants et stores fermés),
- une adaptation des locaux avec le libre accès à une salle climatisée (salle Citeaux pour la DI de Dijon),
- une adaptation des matériels à disposition des agents pour qu'ils puissent se rafraîchir (fontaine à eau, brumisateurs rechargeables, ventilateurs...),
- une intégration du risque canicule dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

L'analyse et les propositions du SNAD CGT

Dans la lignée de sa déclaration liminaire, le SNAD CGT constate que les mesures prises par la Direction sont des mesures tertiaires en gestion réactive aux épisodes caniculaires, et qu'il s'agit de mesures visant à simplement se mettre en conformité avec le Code du Travail (obligations légales de l'employeur).

La réorganisation du temps de travail, la mise à disposition d'une pièce climatisée et de moyens de se rafraîchir ont le mérite d'être proposé aux agents, mais pour la CGT, des mesures de prévention primaire doivent être anticipées pour les épisodes caniculaires à venir.

Ces mesures passent par :

- une politique ambitieuse de rénovation thermique et écologique des bâtiments administratifs grâce à un plan d'investissement face au changement climatique global (précisons le, pas une densification pour des motifs purement budgétaires).

- une réflexion plus large sur la nécessaire adaptation de l'organisation du travail (horaires, missions, charges de travail, équipements...) en surveillance, comme en opérations commerciales et dans les services supports.

Le «plan rouge», à ce sujet, fixe de nouvelles obligations à l'employeur, qui consistent lors de forts épisodes de chaleur, à réévaluer quotidiennement les risques encourus par les agents en fonction de la température dans la journée et des missions qui leur sont dévolues, et à recenser la liste des agents «télétravaillables», avec une attention particulière pour les personnels à risques (personnes fragiles, agents soumis à handicap...),

- la prise en compte dans la réglementation d'une température minimale et maximale de travail en intérieur comme en extérieur (seuils d'alerte).

A titre d'exemple, les valeurs de 30 degrés en activité sédentaire et de 28 degrés en activité extérieure pourraient être considérées, tout en précisant que le seuil de température ne suffit pas à évaluer des éventuels risques professionnels liés à des ambiances thermiques chaudes en raison du danger de certaines situations spécifiques de travail en dessous de 28 degrés ou au-delà de 30 degrés, engageant l'employeur à des organisations de service adaptées.

- la réduction des rythmes de travail ou l'arrêt de toutes les activités (sans perte de salaires) lorsque les conditions de travail sont considérées comme dangereuses en raison d'épisodes climatiques majeurs.

- le renforcement des moyens alloués aux représentants du personnel et aux acteurs de prévention (ISST, AP, Médecin de Prévention....) pour contrôler le respect des obligations légales de l'employeur lors d'épisodes climatiques majeurs.

Les pouvoirs d'enquêtes systématiques des représentants du personnel en formations spécialisées lors d'un accident du travail ou de malaise liés à la chaleur doivent être à titre d'exemple étendus.

- une meilleure sensibilisation des personnels au droit de retrait en cas de situation de travail dangereuse ou altérant fortement leur santé.

- l'octroi d'Autorisations Spéciales d'Absences pour les personnes les plus fragiles.

A l'instar de SOLIDAIRES Douane, le SNAD CGT rappelle à ce sujet la Direction à scrupuleusement respecter ses nouvelles obligations d'employeur reprises dans le décret 2025-482 du 27 mai 2025, renforçant les obligations de la Direction à protéger ses salariés contre les risques liés aux fortes chaleurs et aux canicules.

La Directrice Interrégionale admet qu'il faudra anticiper les prochaines canicules en travaillant par anticipation sur l'immobilier.

Pour la Direction, autant la construction de nouveaux bâtiments permet de prendre en compte ces nouvelles contraintes caniculaires, autant travailler sur l'existant en restaurant des bâtiments anciens, pour certains classés, est compliqué.

La Direction Interrégionale des Douanes devra échanger avec le Préfet, en charge de la coordination de la politique immobilière de l'État, pour que ces évolutions climatiques majeures soient prises en compte, et pour connaître les prérogatives préfectorales sur le sujet.

A l'initiative de la DR de Franche-Comté, un GT canicule est programmé mi-octobre 2026 pour anticiper en prévention les futurs épisodes caniculaires.

7) Bilan de l'Observatoire Interne 2026 pour l'Interrégion de Dijon

A l'instar du bilan 2025, le bilan 2026 est guère rassurant.

a) des remarques sur la forme

Peu d'agents ont répondu au questionnaire 2026, soit 38% des agents sur l'ensemble des services de la DI (226 agents), contre 50% de participation l'année dernière.

Pour le SNAD CGT, peu d'agents adhèrent aujourd'hui à l'Observatoire Interne, en raison des difficultés qui s'enkystent dans les services depuis plusieurs années et en raison des réponses limitées et dérisoires apportées par la Direction des Douanes à la dégradation de leurs conditions de travail , de santé et de vie au travail.

L'opacité des promotions, l'absence de valorisation au niveau des carrières et des salaires, l'absence de prise en compte de la réalité des difficultés des agents dans les services, et l'enchaînement des réformes de la DGDDI sans discussions avec les agents et leurs représentants, contribuent aux mauvais résultats de l'Observatoire Interne

La Direction peut toujours s'enorgueillir de la fierté des agents d'appartenir à la Maison Douane, mais est forcée de relever que les résultats sont mauvais, sans que localement comme nationalement des réponses concrètes soient apportées aux difficultés des agents et des services.

b) des difficultés de fonds qui s'enkystent d'une année sur l'autre

Les problématiques liées aux Risques Psycho-Sociaux reviennent d'une année sur l'autre : la perte de sens au travail, les surcharges de travail, les sous-effectifs, l'inquiétude sur l'avenir et le manque de reconnaissance reviennent fortement dans les réponses.

Ce n'est ni la fierté d'appartenir à BERCY, ni le sentiment de soutien hiérarchique directe qui ne peuvent atténuer les choses.

Suite à ce constat, la Direction continue à décliner le même plan d'actions que les années précédentes, à savoir, la reconnaissance par lettres de félicitations et les promotions internes, l'amélioration de l'image de notre administration à travers une meilleure communication, une meilleure écoute managériale, un soutien aux encadrants...

Concernant les charges de travail liées aux sous-effectifs, la DI met en avant des mesures de simplification des tâches au sein de certains services et insiste sur le déséquilibre des «portefeuilles» (charges de travail) d'un service à l'autre.

Pour la CGT, les discours des écoles de management consistant à faire supporter aux chefs de service une réorganisation du travail pour assumer des charges de travail importantes dans des services en sous-effectifs, ne sont plus acceptables.

La Direction doit arrêter de nier les difficultés réelles dans de nombreux services.

Concernant le taux de promotion, la DI admet que les taux de promotion sont en majorité réduits en raison des contraintes budgétaires, même si pour certaines promotions (le passage de C2 en C1), elle manque de candidats par rapport au portefeuille de promotions qui lui est alloué.

La DI nous confirme qu'au delà du portefeuille alloué, le CREP est nécessairement pris en compte pour promouvoir un agent.

Une nouvelle donnée concernant l'utilisation de l'Intelligence Artificielle (IA) apparaît dans l'Observatoire Interne.

12%des agents utilisent aujourd'hui l'IA et en sont majoritairement satisfaits.

L'outil DIANE, au départ mis en place suite à la recodification du Code des Douanes, est pour la DI fiable en raison des critères de sécurité et des garde-fous informatiques mis en place. Son utilisation

doit être généralisée et privilégiée par rapport à Tchat GPT pour des raisons de sécurité et de confidentialité.

Pour familiariser les collègues avec ce nouvel outil, 2 référents ont été nommés et formeront les collègues.

Les propositions du SNAD CGT

Pour le SNAD CGT, des solutions existent et passent par des mesures de prévention primaires :

- la prise en compte du travail réel et non du travail prescrit dans les services
- un abondement en effectifs dans la plupart des services (OPCO, SURV et AG) en surcharge de travail,
- un management par la confiance et non par la défiance, suite au constat devenu récurrent dans certaines directions de dérives managériales,
- l'abandon de la politique des indicateurs de performance, qui sont souvent en inadéquation avec le travail réel et les effectifs dans les services,
- un moratoire sur les restructurations,
- une meilleure valorisation des salaires, des grilles indiciaires et des carrières,
- la fin de l'opacité issue des Lignes de Gestion de la Loi de transformation de la Fonction Publique de 2019, qui permettrait une meilleure transparence dans les promotions, et dans les tableaux de mutations.

Même si la DI ne dispose d'aucun levier sur les effectifs et la valorisation du travail (salaires point d'indice, taux de promotion...), le SNAD CGT insiste pour que ces revendications soient remontées à la DG, car c'est tous ces leviers qui contribueront à rendre la DGDDI plus attractive, à l'heure où il est difficile de recruter et où de plus en plus d'agents demandent à quitter la douane (détachement, rupture conventionnelle...).

8) Point d'étapes sur les fiches de signalement et les registres RSST 2026

Aucune fiche au Registre Santé Sécurité au Travail, ni aucune Fiche de Signalement n'ont été enregistrées.

Malgré l'absence de fiche de signalement, le SNAD CGT, rappelle dans ce compte-rendu, qu'il condamne l'application la nouvelle doctrine concernant les Fiches de Signalement, qui limite les prérogatives des représentants syndicaux en FS au simple examen d'un bilan des fiches de signalement.

Pour nous, il est inadmissible de priver en temps réel les OS des signalements des agents et des suites qui y sont données par la Direction.

L'Administration va à l'encontre des ex articles 73 et 74 du décret 2020-1427 aujourd'hui déclinés dans le nouveau code de la Fonction Publique, fixant les prérogatives des Représentants du Personnel en Formations Spécialisées, alors que, rappelons-le, n'en déplaise à la Direction, les signalements sont des indicateurs pertinents de la dégradation des conditions de travail au sein d'un service.

La CGT rappelle qu'elle conseille fortement, aux agents rédacteurs des Fiches de Signalement ou incriminés dans les fiches, de se faire assister par une Organisation Syndicale, pour éviter une seule gestion en «vase clos» de ces fiches par la Direction et ses services RH.

Nous rappelons à ce sujet à la DI, ses engagements pris devant l'instance, qu'en cas de fiches de signalement collectives liées à un service ou à plusieurs agents d'un même service, ces fiches doivent être présentées devant la formation spécialisée.

9) Point d'informations et bilan RH sur les accidents de service pour tous les services de la DI

Depuis la dernière instance, un accident de service (AS) a été recensé pour un agent en télétravail. L'agent est toujours en arrêt maladie.

Un bilan des accidents de services pour l'année 2025 nous est dressé : 23 AS en 2025, contre une vingtaine aujourd'hui pour 2026.

Pour 2025, 11 AS en OPCO et 12 en SURV ont donné lieu à un arrêt de travail.

Nous constatons que les agents AG et OPCO sont autant soumis aux AS que les agents de la Surveillance.

Le SNAD CGT salue en local le professionnalisme et la disponibilité des collègues de FRHL, mais condamne la dépersonnalisation de certains dossiers et les freins institutionnels dans la gestion de ces mêmes dossiers, en raison de la centralisation de leur traitement au CSRH de Bordeaux. Cette problématique semble aussi exister avec le transfert de la gestion des frais de déplacement au CSMR de METZ.

**Les Représentants du SNAD CGT à la Formation Spécialisée du CSA de la DI de DIJON
(Christophe DIMECH, Aline DILOISY et Adrian LEVAVASSEUR)**