



SYNDICAT NATIONAL DES AGENTS DES DOUANES CGT

Sections de Montpellier – Perpignan – Midi-Pyrénées & DNSCE

Le 04 mai 2020

à

Monsieur le Directeur interrégional d'Occitanie

Objet : Projet de Plan de reprise d'Activité en Occitanie

Monsieur le Directeur interrégional,

A l'issue du groupe de travail, tenu en audioconférence, le jeudi 30 avril 2020, vous nous avez fait part de votre souhait de pouvoir analyser en détail nos propositions sur le PRA en objet avant d'établir le document qui sera présenté au CTSD.

Vous nous avez invités à vous faire part par écrit de nos interrogations ou analyses, car faute de temps (4h00 tout de même !) tout n'a pas pu vous être exposé.

Vous trouverez donc ci-dessous quelques éléments qui, modestement, pourront enrichir votre projet.

Le plan de déconfinement, dans la mesure où il intervient dans un contexte pandémique où la circulation d'un virus qui tue perdurera et où la population n'est pas immunisée ne peut être qu'un **plan de continuation de l'activité en mode dégradé**.

Ainsi faut-il voir la phase qui va s'ouvrir à compter du 11 mai comme une phase de dilatation de l'activité qui s'inscrit dans un contexte où, à tout moment, la rétraction demeure possible.

Dès lors, le principe qui doit guider toutes les décisions est celui de précaution : objectif « risque zéro contamination dans la DI ».

Pour le SNAD-CGT, de manière générale, il faut poursuivre la démarche de réduire au maximum le présentiel et de ne recevoir, dans un premier temps, que sur RDV.

Nous insistons que cette réduction d'activité de service public soit exclusivement liée à une période de circulation d'un virus mortel sans remède. Elle ne doit pas servir de prétexte ou d'expérimentation pour réduire les missions et/ou fermer les services.

De plus il faut garder à l'esprit que si le présentiel doit être limitée qu'au strict minimum et qu'il ne sert à rien de remplir les bureaux si l'activité ne le nécessite pas, ce présentiel doit s'accompagner de toutes les protections possibles en donnant priorité aux mesures collectives sur les mesures individuelles et en ne déplaçant pas les risques.

Plan de reprise d'activité – DI OCCITANIE

Le rôle des représentants des personnels et élus dans les instances représentatives a, durant la période été largement négligé par le pouvoir politique qui les a mis sur la touche avec son ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020, bien loin des règles de concertation qui avaient prévalu lors de la pandémie grippale de 2009.

Tous les éléments figurant dans le PRA sont de la compétence des CT et CHSCT, dès lors notre organisation syndicale revendique que ces comités puissent être pleinement acteurs dans la phase qui s'ouvre (où les agents vont se trouver exposés à de multiples risques professionnels et évolutions d'organisation et de fonctionnement, même temporaires) et qu'ils puissent être à l'initiative de l'évolution du PRA.

Aussi, la direction interrégionale d'Occitanie décline localement le plan national afin d'en préciser les modalités d'application, en fonction de ses propres spécificités. Le présent document est susceptible d'évoluer et d'être ajusté en fonction des décisions gouvernementales ou ministérielles ou encore des préconisations des autorités sanitaires, mais aussi en fonction de l'évaluation qui pourra en être faite sur le terrain à la demande des instances représentatives des personnels (CT et CHSCT).

1) Principes généraux de la reprise de l'activité

Les transports

Afin de limiter au maximum l'emprunt de transports en commun, l'emploi d'un véhicule individuel pourra être momentanément privilégié et en ce cas va se poser la question de la réservation de stationnement.

Nous demandons également une dotation de masques et gel hydroalcoolique (fiolle individuelle rechargeable) à la charge de l'employeur pour les trajets domicile-travail (cf. accident de trajet).

La garde des enfants et la reprise de l'école.

Les écoles ne vont pas accueillir tous les élèves, mais seulement des petits groupes et pas toute la semaine. La question des mercredis va se poser, celle de l'accueil en centre de loisirs, des transports scolaires, des cantines, des moyens de garde pour les enfants non scolarisés (assistante maternelle souffrant d'une pathologie grave, par exemple).

Il faudra continuer à permettre le non présentiel pour ces collègues, y compris s'ils sont positionnés sur des missions prioritaires, et les autoriser *a minima* à exercer en télétravail dans des conditions notoirement dégradées (garde enfants en bas âge, école à la maison, etc.).

2) Organisation de la reprise des activités

Nous demandons la création sur Aladin d'une page sur le site de la DI d'Occitanie sur laquelle faire figurer toutes les notes interrégionales et régionales COVID ainsi que le PRA et ses annexes ainsi que ses éventuelles évolutions. Les comptes-rendus des GT qui pourront se tenir pendant la période devront y figurer.

Il nous paraît également crucial, à ce stade, de rappeler à tous les chefs de services et aux agents, la présence de la psychologue du travail, car la reprise ne sera pas simple.

Le télétravail.

Malgré l'immense tâche accomplie par les TSI, il subsiste quelques postes de travail non équipés de Windows 10 et partant, de Rapido ce qui ne permet pas de télétravailler. Nous vous demanderons de nous faire un point mercredi.

Ensuite, pour répondre à la question du télétravail pour les collègues qui n'ont pas de connexion internet à domicile, nous vous demandons de trouver des solutions techniques (clés 4G ou autre).

De plus nous vous demandons une présentation des « outils collaboratifs » cités dans votre projet.

Enfin nous vous demandons une convention allégée dans le cadre du télétravail, notamment prévoyant les plages horaires au cours desquelles les agents peuvent être joints et le droit à la déconnexion. De même tout refus de travail en télétravail doit être motivé et les arguments et propositions de l'agent dans le cadre d'un recours doivent être sérieusement examinés. Le principe est que toutes les tâches pouvant être effectuées à distance, même de manière dégradée, doivent, à ce stade, l'être et limiter le retour en présentiel à l'indispensable qui doit être argumenté.

L'activité en présentiel

Afin d'éviter l'installation et la désinstallation des matériels informatiques, vous avez envisagé une solution : l'installation des postes fixes, communs, que les agents pourraient utiliser à tour de rôle en fonction de leur tour de présence dans le service. La solution du recours à un poste fixe partagé va poser des problèmes et générer un risque de contamination entre collègues. De ce fait, il n'a pas notre faveur.

Dans la mesure où les unités centrales sont de taille et de poids réduit, c'est bien plutôt la possibilité de le connecter à son poste de travail professionnel sans tout déplacer qui doit être étudiée à savoir la dotation d'un écran et d'un clavier supplémentaires qui doit être privilégiée. Au regard de la prégnance désormais du travail informatique, la dotation de deux écrans pour un unique poste de travail lors du retour à la normale constituera une amélioration des conditions de travail (sous réserve de respecter les prescriptions en la matière, voir dossier SG).

Vous prévoyez une adaptation des horaires de service (horaires des agents et d'ouverture au public) afin d'éviter les heures d'affluence dans les transports en commun.

Nous demandons la suppression de la plage horaire obligatoire pour permettre au chef de service d'organiser celui-ci du mieux possible, selon les desiderata des agents qui doivent être recueillis à l'initiative du chef de service.

Sur l'ensemble de la DI, donner la possibilité aux agents AG, CO d'arriver plus tôt le matin pour éviter les heures d'affluence dans les transports en commun qu'il y ait une badgeuse ou non (par exemple commencer à 7h00 au lieu de 7h30 ou commencer plus tard, après 9h30). Bien sûr l'heure d'arrivée sera prise en compte dans le décompte des heures journalières.

Le respect des gestes barrière

Dans toutes les occurrences de votre projet, nous vous demandons de remplacer le terme de « distanciation sociale » par celui de distanciation physique. Il y a loin de la relégation sociale et du confinement à une distance physique dans l'espace qui précisément ne doit pas altérer la permanence des liens et relations sociales.

S'agissant de la distanciation physique, cela fait des années que le SNAD-CGT vous alerte sur les locaux exigus dans lesquels les agents doivent travailler, le manque d'espace, la problématique des open-space, la règle absurde des 10m² par agent qui n'est qu'une moyenne. Peut-être est-il temps d'envisager ou de réenvisager des travaux dans certains locaux afin de pouvoir garantir les distanciations physiques ?

Nous demandons que les plans des locaux avec la surface de chaque bureau et le nombre d'agents en poste soient présentés lors des prochains CHSCT afin que ceux-ci puissent vérifier l'effectivité de la distanciation physique lors du retour à la normale qui n'interviendra pas tout de suite pour les AG et OP/CO mais qui pose un problème immédiat pour les collègues de la surveillance.

Ces plans devraient aussi faire apparaître les ouvrants et donc les possibilités d'aération qui sont une recommandation forte du secrétariat général à raison de $\frac{3}{4}$ d'heure sur la journée.

Nous attirons votre attention sur les nombreux locaux qui ne sont ventilés que par VMC dans un contexte où la propagation du virus par ce biais est plus que probable. Des consignes claires, concrètes et spécifiques doivent être données aux travailleurs sur ces sites en lien avec le médecin de prévention et l'ISST.

Enfin, dans une perspective de distanciation physique, il est recommandé d'étanchéifier autant que possible les équipes en surveillance. Dès lors tous les projets qui auraient pour objet ou pour effet de mettre en contact des agents de différentes unités est à proscrire.

3) Conditions matérielles de travail

L'anticipation telle que prévue au paragraphe 2 et mise à la charge des directeurs, chefs de services, PLI et acteurs de prévention a pour effet de diluer les responsabilités et d'éparpiller les initiatives. En face de chaque action, il convient de désigner un responsable ou un phasage en cas d'interventions successives.

S'agissant de l'hygiène des locaux et dispositifs, il faut penser au nettoyage des poignées et digicodes. Qui va le faire ? Et à quelle cadence ?

Ce sont des agents Berkani qui font le ménage sur certains sites. Quelles consignes vont-ils recevoir ? Va-t-on leur augmenter les heures de ménage ? Il convient de ne pas les oublier dans le processus : pour certains ils n'ont pas choisi d'être en ASA jusqu'à leur reprise de travail, pour d'autres ils ont été sur le terrain et assuré l'hygiène des locaux qui a permis la continuité de l'activité en présentiel là où elle perdurait.

Il faudrait prévoir éventuellement la condamnation des sèche-mains électriques et leur remplacement par des dévidoirs de papier. Cela doit être effectif avant le 11 mai sur tous les sites.

Nous sollicitons également l'installation de visiophones pour les services qui en sont dépourvus et qui reçoivent du public. Particulièrement nécessaires dans les services où un seul agent sera en poste pour commencer, ce dispositif sera par la suite utile avec la continuation du plan Vigipirate.

Dans tous les services où les agents se trouveront en situation isolée, un process de vérification que tout va bien doit être mis en place.

Une attention particulière vous est demandée pour la BHR. Même si cela vous a fait rire pendant la séance, sachez qu'actuellement les deux agents de la BHR de la DI de Montpellier ne sont jamais consultés.

S'il appartient légitimement à l'employeur, du fait de son pouvoir de direction de la structure, de définir et de répartir le travail en termes qualitatifs et quantitatifs (dans le respect des dispositions liées à la fonction et au statut de l'agent), il convient toutefois de prévenir les risques liés à un volume ou à une intensité excessive dans l'activité professionnelle.

A partir du 11 mai, et afin de pouvoir sécuriser les services de l'interrégion quant à la prévention de la propagation du COVID-19, les agents des BHR vont certainement être appelés à devoir intervenir de manière soutenue et intensive. Une charge anormale de travail aura inévitablement des conséquences concrètes en termes de fatigue et d'aggravation des risques d'arrêt maladie ou d'accident du travail, voire de maladie professionnelle.

Aussi, et tout en étant conscient de la période exceptionnelle que nous traversons, nous vous demandons d'associer les agents concernés au calendrier qui sera mis en place en tenant compte de leurs conditions de travail, de leur disponibilité (qui nous le savons est exemplaire), de leur état de santé et de leur bien être personnel également.

Enfin, nous vous demandons de rappeler, car c'est une énorme source de propagation du virus, que l'usage de la vapoteuse est interdit dans les véhicules de service et les espaces communs.

4) Organisation du travail

Pour les services AG-CO

Nous demandons la suppression de la plage horaire obligatoire pour permettre au chef de service d'organiser celui-ci du mieux possible, selon les desiderata des agents qui doivent être recueillis à l'initiative du chef de service (voir ci-dessus point 2).

Dans les bureaux des opérations commerciales, des adaptations des horaires d'ouverture seront envisagées en cas de nécessité : il serait nécessaire d'être plus précis, s'agit-il du temps de présence au bureau ou de l'ouverture au public ? Dès lors que le mode de réception devient exclusivement du rendez-vous on ne peut plus parler réellement d'une ouverture au public. **Nous demandons la liste des bureaux qui resteraient ouverts au public sans rendez-vous ou une indication expresse dans le projet mis en œuvre à compter du 11 mai que plus aucun accueil du public ne se fera sans prise de rendez-vous préalable (mise à jour du plan si évolution).**

Pour les services Surv

Nous avons pointé en séance la formulation absconse de certains alinéas. Nous vous demandons d'être plus précis et concret pour chacun de items.

Nous revenons, pour les collègues de la surveillance mais aussi pour les collègues de la garantie par rotation, sur le fait qu'il vous appartient de faire du statut MDC qui place l'agent en totale disponibilité par rapport à l'administration (consultation téléphone, mails, prise de service en urgence) une position assimilable à du télétravail, par exemple au travers d'un parcours de formation à voir avec la DNRFP.

Il serait totalement injuste que nos collègues soient pénalisés du fait du choix de l'administration de les maintenir sur la touche même pour d'excellentes raisons. **Leur retrait participe pleinement du dispositif collectif de protection et doit être reconnu comme tel.**

5) Restauration. Locaux sociaux

Y aura-t-il une côte ménager pour les équipements partagés que ce soit en AG, CO ou en Surv ?

Les produits de désinfection devront être renouvelés très fréquemment. Un problème se pose pour les véhicules car il n'est pas certain que les plastiques et les tissus intérieurs apprécient la javel.

7) Modalités d'organisation des réunions et instances du dialogue social

La note de la DGAFP prévoit également la consultation en audiovisuel durant la période

En se référant à cette même note, nous tenons à vous rappeler ce que précise le texte : « Ces trois modalités sont mises en œuvre conformément aux dispositions du décret du 26 décembre 2014 précité et sans préjudice des règles de droit commun relatives aux compétences et au fonctionnement des instances qui s'appliquent pour la poursuite, durant la période précitée, du dialogue social dans la fonction publique. »

Pour les mois à venir, il conviendrait donc de ne pas prendre des libertés quant aux délais légaux de transmission des documents et au déroulement de la séance si la volonté réelle est de nous consulter et d'avoir un échange constructif sur une proposition de texte.

Les réunions dématérialisées se tiennent nécessairement en mode dégradé, ne serait-ce que par la limitation du nombre de participants à vos audio conférences qui excluent de fait les suppléants des instances.

A défaut de prendre la parole en réunions, nous sollicitons pour eux le temps de préparation prévu par notre règlement intérieur et la possibilité d'assister aux échanges en l'absence d'obstacle technique.

Ensuite, nous souhaitons connaître les modalités de suivi des participants de l'instance. Quelle vision pouvez-vous avoir sur les personnes connectées ? Et le secrétaire et secrétaire adjoint ?

De plus, nous vous rappelons notre attachement à ce que les échanges tenus dans le cadre d'un CT donnent lieu à rédaction d'un **procès-verbal**.

Enfin nous insistons pour que la procédure écrite dématérialisée, si elle est désormais momentanément autorisée par les textes, soit proscrite dans le dialogue social conduit dans notre interrégional.

Par ailleurs, nous sollicitons également une autorisation permanente de déplacement qui inclut les trajets au-delà de 100km du domicile pour les représentants du personnel (CTSD et CHSCT) afin de pouvoir visiter les services, rencontrer les agents et juger sur place des conditions du déconfinement.

8) Montée en puissance des activités

Activité services OP/CO

En premier lieu, il conviendra dans la mesure où l'état d'urgence sanitaire va être prolongé de deux mois, d'en tirer toutes les conséquences au regard de l'instruction des dossiers.

Par ailleurs, sauf à laisser entendre qu'ils en manqueraient, les services réalisent leurs contrôles de manière générale avec discernement et de manière proportionnée. **Un allongement des délais de prescription aurait pour effet de ne pas précipiter l'action du service dès la fin de l'état d'urgence sanitaire et de laisser un délai aux entreprises pour se réorganiser sans pour autant porter préjudice aux intérêts du Trésor.**

Enfin, ne pourrait-on pas envisager dans le cadre de la reprise des contrôles OPCO, la question de la facilitation du déroulement et de la finalisation des contrôles avec, pour les opérateurs de bonne foi, la possibilité de neutraliser (pour la période de crise) voire de revenir sur les intérêts de retard au moins sur la fiscalité nationale au-delà des dispositifs ESSOC (30 voire 50%) ?

Mesures spécifiques aux services de surveillance

Cela doit permettre de contenir une reprise annoncée et immédiate des trafics illicites et des capitaux.

*La reprise par les services de la surveillance de leur activité de recherche et de constatation des fraudes sur les flux de marchandises illicites quel que soit le vecteur, est subordonnée TOUTEFOIS à la capacité de prise en charge des flagrants délits douaniers par les Parquets et les juridictions. **Un état des lieux précis doit être remonté aux brigades dès le 11 mai.***

S'agissant plus spécifiquement des EMC, le PRA fait un distinguo entre EMCS et EMCAT qui ne s'impose pas de notre point de vue ou qui nécessite d'être explicité.

9) Points spécifiques aux métiers

SERVICES CO et VITI/CI

E. Bureaux et services de fiscalité

Modification de la rédaction demandée **afin de réaffirmer le caractère télétravaillable de ces remboursements TIC** : *Le traitement des demandes de remboursement, que ce soit de TICPE (taxis) ou de TIC, demeure une priorité. **Hormis la phase de numérisation des dossiers dans RDT, l'ensemble du processus peut être réalisé en télétravail.***

Si des difficultés de traitement de ces dossiers intervenaient, il faudra veiller à la traçabilité de l'action du service et à la pédagogie auprès d'entreprises fragilisées et en fort besoin de trésorerie.

Mesures spécifiques aux services AG de la DI et des DR

5) DR : PAE, POC et SGR

De manière plus générale, nous souhaitons que des instructions claires et synthétiques sur la conduite à tenir pour les procédures et instructions en cours compte tenu de l'interruption des délais dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire soient envoyées dans tous les services.

Par ailleurs, nous vous prions de revoir l'annexe 3 qui n'est pas manifestement ni exacte ni exhaustive.

Nos propositions ont pour objet d'améliorer les conditions de travail et d'assurer la plus grande sécurité de nos collègues en ce temps pandémique tout en permettant un exercice de nos missions utiles à la collectivité.

Nous vous remercions par avance de la lecture attentive que vous en ferez, de la prise en compte favorable que vous leur réserverez qui traduira en actes votre intérêt pour le dialogue social.

Nous vous prions d'agréer nos respectueuses salutations.

Les élus SNAD-CGT au CTSD d'Occitanie

Les secrétaires régionaux des sections SNAD-CGT
de Montpellier, Perpignan et Midi-Pyrénées & DNSCE