



Comité technique du 13 juin 2019

**« SI ÇA DEMANDE DU TRAVAIL, JE NE VOUS DONNERAI PAS LES
INFORMATIONS DEMANDEES » !**
(QUE JE DEVRAIS POURTANT VOUS DONNER EN VERTU DE LA LOI)

Nous étions conviés à ce comité technique avec un ordre du jour bien costaud dont manifestement le président savait qu'il ne pourrait se tenir sur une journée...

En réponse aux déclarations liminaires, dont [celle du SNAD-CGT](#), le directeur interrégional a reconnu que le point commun de ces dernières c'est le climat général, les réformes qui s'enchaînent, les évolutions de notre Administration et le ressenti qui transparaît dans l'observatoire interne. Tiens donc !

Sur les évolutions et réformes, il cite le discours du 1^{er} Ministre qui évoque la réforme de l'État : « Notre ennemi n'est pas le mouvement, mais le statu quo » et la DI Occitanie et la DGDDI s'inscrivent dans ce projet de transformation de l'action et des progrès technologiques. C'est un mouvement inéluctable. Ceci est relié au résultat de l'observatoire interne.

Concernant les sanctions disciplinaires liées au conflit social ... cela relève du cadre national.

La reconnaissance, les conditions de travail on en parlera dans l'observatoire interne : volonté affichée d'améliorer les conditions d'installation de certains services.

1- Approbation du PV du CTSD du 20.02.2019 (soumis à vote)

Le 20 février 2019, ce CTSD concernait essentiellement les effectifs. Le compte n'y étant pas, nous l'avions boycotté.

Avis défavorable : CGT, explication de notre vote Les documents fournis n'ont pas tenu compte des modifications demandées pour le règlement intérieur, et les effectifs sont largement insuffisants pour le bon fonctionnement des services. Et en plus, les O.S. n'étaient pas présentes !!!

Abstention : Solidaires

Avis favorable : CFDT et USD-FO

2- Fermetures des divisions d'Auch et Albi. Création d'une seconde division à Toulouse (soumis à vote)

Si le projet, vieux de plus de 5 ans, revient devant un comité technique c'est parce que le juge administratif, saisi par notre syndicat, a estimé que cette fermeture était illégale et l'a annulée !

Le problème dans ce dossier c'est le passage en force de l'administration qui n'est pas allée au bout du processus de demande d'expertise externe sur les conséquences organisationnelles de cette mesure. Certes l'expertise qui avait été demandée a été refusée, mais il existait des recours sur lesquels le DI de l'époque et le zélé directeur régional de Midi-Pyrénées d'alors – toujours dans l'erreur, jamais dans le doute ! – se sont purement et simplement assis !

Piétiner les garanties des personnels ne les a pas vraiment émus et ils ont voulu tordre le bras du comité technique et exigé un vote. Le CTSD avait alors refusé d'émettre un avis et avait mis en garde le DI d'alors

sur sa future dérouté. Cela c'est confirmé. Et sur une démarche identique, le conseil d'État, la plus haute juridiction administrative de France, vient de donner une fois de plus raison à notre syndicat en décidant ainsi :

« L'arrêté du 13 septembre 2017 est annulé en tant qu'il décide la fermeture de la recette régionale de Toulouse et le transfert intégral de son activité comptable à la recette interrégionale de Montpellier.

L'administration justifie la mesure par « la simplification des process des moyens de contrôles ». Quand on lui demande de préciser, elle évoque que « dans le contrôle de l'exécution du service il y a moins de travail ». Comme si tout se faisait à distance. En réalité virtuelle !

Nous avons soulevé le problème de l'éloignement des services isolés de la métropole toulousaine comme Eauze et Millau

Mais le DI ne voit pas le problème : Qu'est-ce que ça apporte d'être plus près ? Ce qui compte c'est la présence des divisionnaires qui permet la tenue de quasi-conseils de direction journaliers. C'est vrai que la réunion quotidienne d'une poignée de cadres supérieurs ça améliore grandement le fonctionnement des services ! Bref, après la disparition des chefs de subdivision, c'est toute la chaîne hiérarchique qui est déstructurée. Bientôt plus rien entre la DG et l'agent de base, rien d'autre qu'un immense sentiment de solitude ...

Ayant appris avec surprise que l'Administration prenait en charge le parking des agents travaillant à la nouvelle division – vu qu'il n'en avait rien été dit à l'une des collègues qui a fait pendant des mois 5 heures de trajets quotidien en transports en commun au vu et au su de tous sans qu'on ne le lui propose jamais ! –, nous demandons à ce que les collègues des autres DR puissent bénéficier d'un traitement identique. Mais il ne faut pas rêver : « ça ne va pas être possible ». Comme si les conditions de transport des travailleurs n'était pas un élément de la qualité de vie au travail !

Enfin, cette mesure a pour effet, contrairement à ce qu'affirment les documents remis, de fortes répercussions sur les bureaux d'Auch et Albi qui, se retrouvant trop « au large », vont devoir déménager – et évidemment pas pour du mieux ! Réponse de l'autre côté de la table « C'est l'effet politique immobilière de l'État : le RPIE est comme un rouleau compresseur ». Oui, comme tout le reste. C'est bien à une vaste entreprise de démolition et de terrassement qu'on assiste à tous les niveaux.

Avis défavorable : l'ensemble des Organisations Syndicales a émis un avis défavorable

L'explication de ce vote pour le SNAD-CGT est que cette consultation ne tient que du formalisme, il n'y a pas eu réellement de consultation constructive et la preuve n'est pas apportée – bien au contraire – que ce soit favorable aux agents concernés des divisions ou aux services placés sous l'autorité de celles-ci.

3- Changement des horaires d'ouverture au public du bureau de Cahors (point information)

Le DR de Toulouse déclare que ce n'est que l'expression des besoins unanimes des agents.

Quand nous l'interrogeons sur le délai de mise en place d'un desiderata exprimé il y a plus de six mois et qu'on nous présente comme une simple formalité, il invoque un simple oubli.

Simple formalité, il faut voir : l'article 49 du code des douanes dispose que :

« 1. Des arrêtés du directeur général des douanes et droits indirects fixent les heures d'ouverture et de fermeture des bureaux de douane. 2. La durée d'ouverture des bureaux de douane ne peut toutefois être inférieure à huit heures, du 1er avril au 30 septembre, et à sept heures, du 1er octobre au 31 mars, sauf en ce qui concerne les annexes de douane dont l'ouverture peut être limitée à certains jours ou même à certaines heures par semaine.

Apparemment, c'est un arrêté du 29 février 1994 qui régit tout cela (à consulter [ici](#), c'est édifiant !).

Il ne s'agit pas de contester le souhait des collègues de travailler dans de bonnes conditions. Mais cela résulte de la désolante insuffisance de moyens humains, que nous ne cessons de dénoncer avec vigueur, qui conduit à réduire l'accueil du public pour pouvoir traiter les dossiers.

La modulation :

Alors que nous apprenons qu'il existe une différence de valeur entre les étoiles des chefs de service locaux et celles des cadres sup., nous en demandons le montant et ... attendons encore la réponse.

Le bilan social

Pour la troisième année consécutive, nous demandons que ce bilan social soit conforme aux données négociées dans la fonction publique et mises en application par l'arrêté du 22 décembre 2017 aujourd'hui en vigueur. Mais pour le directeur et le chef du BOP, cela demanderait beaucoup trop de travail. Comment ??? depuis le temps qu'on nous bassine avec l'informatique qui permet d'en faire plus avec moins, avec la numérisation, automatisation, Quantum, CLAF, Sirhius... On n'est toujours pas fichu de fournir des données sexuées ? Car l'arrêté est explicite : « Toutes les données du rapport de situation comparée sont à ventiler par sexe ».

Est-ce une réponse acceptable que « si ce que prévoit la loi me donne trop de travail je ne le ferai pas » ? Si cela devait finir au tribunal administratif le DI pourra toujours demander l'application de la loi ESSOC et du droit à l'erreur. A méditer et à ressortir lors des entretiens professionnels.

Focus télétravail

Actuellement sur la DI Occitanie 29 agents sont en télétravail, 15 cat A et 14 cat B (18 femmes, 11 hommes). A l'exception d'un dossier toutes les demandes de renouvellements ont été acceptées. 9 nouvelles demandes ont été traitées. Le temps de trajet est la première cause des demandes de télétravail. La plupart des demandes se font pour 1 journée de télétravail par semaine.

Interrogé sur le collectif nous avons eu pour toute réponse : « C'est à la charge du chef de service de veiller au maintien du collectif. Apporter des solutions au fil de l'eau. L'autorisation donnée pour le télétravail peut être dénoncée à tout moment. Le chef de service peut apporter des mesures correctrices si nécessaire et lors du renouvellement prendre en compte le critère du collectif ».

Le plus gros problème pointé est l'absence d'accès au Nas qui oblige de prévoir les dossiers à emporter puis à recharger lesdits dossiers au retour. Dans un monde où les « clouds » sont devenus omniprésents, à la DGDDI on bricole avec le porte-documents Mercure qui génère un surcroît de travail stupide pour les collègues.

Nous demandons que le président fasse remonter à la DG que l'accès au réseau partagé doit être effectif pour le télétravailleur depuis son domicile.

Concernant les visites médicales sur Bagnols-sur-Cèze, à partir du mois de septembre le médecin de prévention, qui est actuellement en formation, recevra en priorité les agents surv et contrôle qui doivent bénéficier d'une visite médicale annuelle mais n'ont pas été vus depuis plus de trois ans), au cabinet médical de la DDFIP. Concernant ces mêmes visites médicales dans l'Aude, deux ans après le départ en retraite du précédent médecin, on continue à chercher en vain un remplaçant.

La formation :

C'est un bilan qui illustre l'état de déliquescence dans lequel se trouve notre administration qui n'a manifestement plus les moyens de ses ambitions. Après s'être débarrassée de son réseau de rédacteurs FP qui assuraient en co-animation une formation locale de qualité. Après avoir tout misé sur les écoles qui sont tellement submergées qu'elles arrivent à peine à assurer un peu plus que les formations initiales et obligatoires (61 agents de moins sont partis en stage dans les écoles en 2018 par rapport à 2019). Faute de pouvoir organiser des formations régionales tant les services exsangues ne permettent plus aux collègues experts de s'absenter pour des formations qui requièrent un énorme investissement personnel en amont (- 7.561 heures/agent en régional). Les CHSCT contribuent à hauteur de 23 % au volume horaire de formation.

Bref l'administration considère que les « exclus de la formation » constituent près de 17 % des effectifs sachant que les collègues de la surveillance qui n'ont suivi que les formations obligatoires (tir et TPCI) ne sont, de ce fait, pas comptabilisés comme exclus de la formation.

Pour la troisième année consécutive, le SNAD-CGT a demandé la tenue d'un GT du CTSD dédié à la formation continue (offre de formation, plan de formation, freins à la formation, évaluation, etc.) en amont du CTSD présentant le plan interrégional de formation qui doit être soumis pour avis aux représentants des personnels.

Le recrutement

Le STA souffre d'un problème de recrutement, les enquêtes ne suscitent pas d'engouement, et ceci est général pour tous les STA de France.

Actuellement il y a eu 2 recrutements PACTE, un a été titularisé le 18 décembre 2018 et l'autre collègue est actuellement en stage à l'école et pourra être titularisé en novembre 2019.

Des auxiliaires (ex-vacataires) ont été recrutés pour des tâches précises et des durées variables selon les services. Le recrutement se fait par une campagne annuelle à partir du 20 décembre jusqu'à début janvier. La sélection se fait sur dossier avec avis des DR.

Un Paris Spécial va arriver très prochainement au PLI pour Chorus.

Le matériel

Le déploiement des téléphones portable se fait par « enrôlement » : 1 téléphone, 1 carte SIM, 1 nom. Cela signifie que les agents conserveront leur numéro au gré de leurs mutations.

Nous posons la question sur l'utilisation des téléphones fixes chez les AG/CO. PAS DE RUPTURE DE DEPLOIEMENT !! Donc les téléphones fixes resteront en service.

Les gilets pare-balles féminins sont enfin disponibles. Il faut faire remonter les demandes.

La carte Cybele : 80 % des cartes vont devoir être renouvelées d'ici septembre-octobre. Et il n'y aura pas de CGU à signer !

Nous avons dénoncé les crédits misérables (12 € par agent AG/CO) qui dans les plus petits services ne permettent même pas d'acheter un lot de chemises cartonnées. Des solutions existent mais ça demande un peu plus de temps et d'énergie ... ou alors des services mieux calibrés !

L'immobilier

Nous avons demandé quels sites avaient été identifiés dans le cadre du plan d'amélioration des conditions de travail prévu au protocole d'accord national. Réponse : Le Perthus (notamment le local social), la toiture de Narbonne, l'enrobé de Villeneuve les Béziers. On ne peut pas dire que ce soit très ambitieux quand on connaît la situation déplorable à Tarbes BSE (un espoir pour 2025, au mieux !) ou la vétusté et l'exiguïté de Gaud qui aurait bien besoin d'un agrandissement.

Nous avons réitéré notre demande de disposer d'un local syndical sur le site DI/DR de Montpellier (une obligation légale devant laquelle les directeurs successifs traînent des pieds depuis plus de 10 ans) et Blagnac où le bureau à désormais franchi le seuil des 50 agents implanté rendant celui-ci obligatoire. Quant aux travaux sur le local de Sète, ils seront réalisés au second semestre 2019.



En séance les organisations syndicales se sont formées en intersyndicale afin de lire et remettre au Président la pétition des agents de la BSI de Montpellier :

Monsieur le Directeur,

Le 24 mai dernier, vous êtes venus accompagné de France Domaine faire un état des lieux des locaux de la brigade de Surveillance Intérieure de Montpellier sise 1023 Avenue de Pont Trinquat. Cette visite a suscité un certain émoi auprès des agents.

Depuis quelques années, nous craignons un déménagement que vous aviez toujours démenti y compris auprès de nos représentants syndicaux.

M. le Directeur, nous sortons d'un conflit social éprouvant et nous ne souhaitons pas une nouvelle confrontation.

Les locaux que nous occupons actuellement même s'ils méritent des travaux nous conviennent parfaitement et ils sont bien situés par rapport à l'autoroute A9.

Nous savons que tout déplacement même sur Montpellier entraînera une augmentation du temps de trajet pour certains agents et que quelle que soit la nouvelle localisation, elle fera des mécontents. L'agglomération montpelliéraine se place dans les premières villes de France pour le temps de trajet passé dans les embouteillages.

Nous n'avons jamais demandé à changer de locaux et nous ne voulons pas être les pions d'une spéculation immobilière qui fera toujours de nous les perdants.

Nous vous demandons donc, en lien avec nos représentants au CHSCT, de bien vouloir prendre en compte cette revendication : nous avons des idées de travaux pour rendre le siège actuel de la BSI plus fonctionnel et qui nous cacheraient aussi de la vue des immeubles qui se construisent tout autour .

On nous parle toujours de bien-être au travail, passez aux actes en entendant vos agents!!!

En réponse, le Directeur Régional de Montpellier nous a assuré qu'il n'y avait pas de déménagement prévu **pour l'instant**. Mais comme la brigade est cernée par des immeubles, à terme il faudra sûrement y penser pour des raisons de confidentialité et de sécurité.

Les travaux sur Portet-sur-Garonne vont être réalisés entre le 11/07 et le 30/09, aux frais du propriétaire. C'était attendu depuis de nombreuses années.

5- Mise en place d'un réseau de psychologues au sein de la DGDDI (point information)

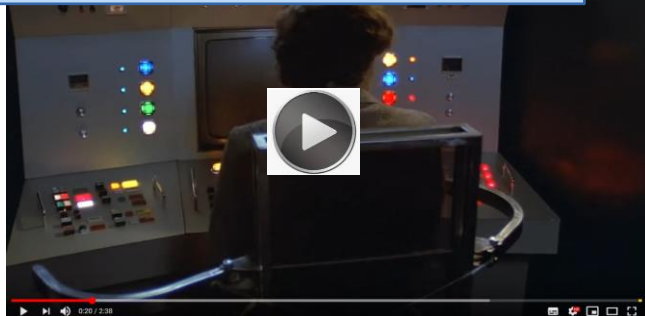
Des psychologues vont être recrutés à plein temps dans chaque DI, en premier lieu pour participer à la sélection des candidats dans le cadre du recrutement (concours externes et internes, examens professionnels, sélections professionnelles). Les candidats, au stade de l'admissibilité, passeront des tests psychométriques sur ordinateur puis auront un entretien structuré avec le ou la psychologue. Celui-ci établira un rapport porté à la connaissance du jury d'admission qui demeurera souverain. Les tests se dérouleront communément dans une salle dédiée puis seront suivis d'une convocation individuelle pour l'entretien. Pour l'instant, 5 DI sont expérimentatrices, dont l'Occitanie. L'expérimentation se fera sur les emplois réservés, et sur le prochain concours Surv puis la démarche sera étendue à tous les concours. En revanche, cette intervention du psychologue n'est pas envisagée (pour l'instant) sur les sélections professionnelles sans épreuves (TA et LA). Le CHSCTM devrait en être informé. Il en sera de même dans chaque CHSCT.

Objectif : ne pas connaître de situations individuelles en excluant les « profils dysfonctionnels », dans le cadre d'une intervention dans les services, et évaluer le candidat dans le monde du travail. En clair « éviter les erreurs de casting ».

Toute la question va être le cahier des charges définissant ce qu'on entend par « profil dysfonctionnel ». Et là, on voit bien le danger (le cinéma et la littérature dystopiques en regorgent). Cela va nécessiter de sérieuses garanties au point de vue des données nominatives, du droit à un examen contradictoire, de

l'accès à son dossier et de transparence. Il est évident que syndicalement nous ne manquerons pas de scruter ce processus.

S'agissant des tests psychométriques, un grand flou à ce stade. Nous on l'imagine comme ça !



Comme ça n'occupera notre psychologue à plein temps, il interviendra en qualité de « psychologue du travail dans le cadre d'une démarche BEAT. Voilà qui va intéresser les CHSCT et acteurs de prévention !

Bon, comme la DG sait si bien le faire, elle n'a pas attendu de consulter le comité technique de réseau sur ce projet (dont on ne peut pas dire qu'il n'entre pas dans son champ de compétences*) pour lancer les appels à candidatures. Les premières seraient d'ailleurs déjà arrivées à la DG.

7- Questions diverses

Nous avons soulevé le problème du STA qui n'est pas géré par Mathieu pour comptabiliser les heures de nuits/ week-end et jours fériés. L'administration nous a assuré que dès juillet Mathieu sera déployé dans le service. Nous sommes encore revenus sur le problème d'effectif du service et sur la nécessité de pérenniser un poste gérant la partie administrative du STA pour permettre aux agents de se concentrer sur leur vrai métier ... la mécanique auto.

Les organisations syndicales se sont formées à nouveau en intersyndicale pour porter une demande des maîtres chien : la prise en charge des frais de pensions des chiens de service. Lorsque les maîtres ont besoin d'avoir recours au gardiennage, ils doivent compter sur leur entourage, ou bien payer des frais de pension. **Nous demandons au Président de faire remonter cette demande afin qu'elle puisse figurer à l'ordre du jour du prochain CTR.**

« 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/ou d'adhésion

Je souhaite :

Prendre contact

Me syndiquer

Signature :

Nom :

Service :

Indice :

Adresse

Prénom :

Téléphone contact :

Mail :

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)



* Pour mémoire : article 34 du décret 2011-184. Les comités techniques sont consultés, dans les conditions et les limites précisées pour chaque catégorie de comité par les articles 35 et 36 sur les questions et projets de textes relatifs : 1° A l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ; 2° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ; 3° Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ; 4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ; 5° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ; 6° A la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ; 7° A l'insertion professionnelle ; 8° A l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ; 9° A l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux