



Comité technique du 07 février 2020

UN DI ABSURDE DANS UN MONDE ADMINISTRATIF ABSURDE **QUEL EST L'AVIS DE LA PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL ?**

Par suite du [boycott de l'intersyndicale majoritaire d'Occitanie le 30 janvier](#), nous étions reconviés à ce traditionnel comité technique de début d'année où on nous explique combien l'immensité des « gains de productivité » réalisés justifie pleinement la réduction (parfois drastique) des effectifs dans les services.

Ce n'est pas comme si la situation actuelle ne regorgeait pas de sujets (retraites, Gardette, « transformation de la Fonction publique, etc.) démontrant que la seule volonté du pouvoir désormais est bien de mettre les administrations en situation de ne plus accomplir leurs missions... Avant d'en tirer argument pour les transférer au privé (qui, c'est bien connu, œuvre mieux et pour moins cher, cf. Ecomouv' et ses 25% de taux d'intervention). Le stratagème est tellement éculé qu'on se pince à constater qu'il a encore des défenseurs parmi nos administrateurs supérieurs.

Même mollement convaincu, voilà notre encadrement supérieur qui assène des arguments d'une pauvreté insigne – « eh bien moi je vous dis que la dématérialisation réduit la charge de travail ! » –, qui se satisfait d'un indice de dématérialisation qui ne dit absolument rien de la qualité des données entrées ni du travail nécessaire pour les (re)traiter, qui se retranche derrière des applicatifs loin d'être exhaustifs (Banaco) ou une enquête-temps qui relève de la farce tant elle se borne à découper la pénurie en dixièmes de décimales...

Et qui, de ce fait, se retrouve bien complices de ce crime contre l'intérêt général que nous avons dénoncé dans [notre déclaration liminaire](#).

1. Présentation du PAE et des ER 2020 de la DI d'Occitanie (pour avis)

S'il y a une question qui nous taraude c'est bien la raison pour laquelle on continue à nous parler d'effectifs de référence alors même que cette catégorie (qui n'existait pas dans la LOLF) avait été créée pour indiquer une tendance ainsi que l'atteste un diaporama d'alors. Désormais et depuis deux ou 3 ans, PAE = ER et cela semble satisfaire pleinement un directeur interrégional qui aurait bien trop peur de laisser transparaître ses intentions au-delà du 31/12.

Et s'il y a une question qui nous taraude encore plus, c'est la raison pour laquelle on continue à solliciter notre avis sur un plafond d'emploi pour l'élaboration duquel on ne nous a rien demandé !

Si l'intention de dialogue social était sincère, le DI consulterait les représentants du personnel en amont de son dialogue de gestion. Ceux-ci émettraient un avis, à charge pour le(s) directeur(s) d'en tenir (ou non) compte. La copie du directeur pour son dialogue de gestion serait publique et la répartition de la DG (puis la préparation du PLF de l'année suivante) intégrerait cette réflexion.

Mais pour cela, encore faudrait-il avoir de la considération pour les représentants du personnel. Et sur ce sujet, on se répète, année après année on se répète, l'indicateur est égal à zéro.

Les variations du PAE d'Occitanie se déclinent donc ainsi :

DI d'OCCITANIE [=]

+ 1 A (psychologue contractuelle)

- 1 B (TSI Montpellier) « au titre des économies demandées »

DR de Montpellier [- 4 CO + 8 SU]

Sète ⇒ + 3 (2B et 1 C) « au titre du transfert de Toulon à Sète de l'armateur DFDS »

Montpellier Bureau ⇒ - 2 (1A 1B) « au titre de la dématérialisation des procédures »

Béziers viti/CI ⇒ - 2 (1B 1C) « au titre de la dématérialisation des procédures »

Nîmes Bureau ⇒ - 2 (1B 1C) respectivement « au titre de la dématérialisation des procédures » et de « la baisse substantielle du dédouanement »

Bagnols s/Cèze Viti/CI ⇒ - 1 (B) « au titre de la dématérialisation des procédures »

MMA BSE ⇒ + 1 (B) « au titre du renforcement lié au Brexit »

Sète BSE ⇒ + 6 (3B 3C) « au titre du renforcement lié au Brexit (1B) » et « au titre du transfert de Toulon à Sète de l'armateur DFDS »

Nîmes BSE ⇒ + 1 (C) « au titre du renforcement lié au Brexit » + repyramidage d'un B en A+ par suite du recalibrage en GU (-1B + 1A+)

DR de Perpignan [- 6 CO - 1 SU]

Carcassonne viti/CI ⇒ - 2 (B) « au titre de la dématérialisation des procédures »

Narbonne viti/CI ⇒ - 2 (1B 1C) « au titre de la dématérialisation des procédures »

Perpignan viti/CI ⇒ - 2 (1B 1C) « au titre de la dématérialisation des procédures »

Perpignan CRPC Su ⇒ - 1 (A) « au titre des économies demandées »

Le Perthus BSI ⇒ 0 : transformation 1 B EMC stups en 1 B EMC Tabac.

DR de Toulouse [+ 7 CO + 2 SU]

Toulouse Blagnac aéro. Bureau ⇒ +8 (1A+ 6A 1B) « au titre du renforcement lié au Brexit »

Gaillac viticulture ⇒ - 1 (B) « au titre de la dématérialisation des procédures »

Blagnac BSE ⇒ + 1 (B) « au titre du renforcement lié au Brexit »

Tarbes BSE ⇒ + 2 (1B 1C) « au titre du renforcement lié au Brexit »

Frouzins BSI ⇒ - 1 (C) « au titre des économies demandées »

Nous sommes particulièrement intervenus pour dénoncer cette minimisation systématique de la charge de travail, de sa complexité grandissante, des applications informatiques inadaptées qui compliquent le travail et bien souvent conduisent à la tenue d'outils annexes (fichiers et bases de données).

Mais aussi pour commenter l'augmentation des résultats qui ne fait que mettre en exergue l'augmentation de la fraude en raison de l'intérêt économique pour les fraudeurs et aussi de notre moindre présence sur le terrain et qui, en tout état de cause génère la multiplication très significative des procédures contentieuses qui rend critique la situation des services (notamment contentieux) qui ont à le gérer (mais il n'a pas paru « prioritaire » au DI d'Occitanie d'en dire un mot lors de son dialogue de gestion !).

Mais encore pour déplorer le manque de maîtres-chiens dans les brigades (notamment à Gaud et à Ax les Thermes) qui permettraient des levées de doute rapides faisant économiser autant de « temps-escouade ». C'est une revendication portée de longue date ([voir notre CR du CTSD du 02 octobre 2018](#)) Mais suggérer une approche par le prisme du bénéfice/coût est une hérésie pour notre DI qui préfère la coupe sèche !

Mais aussi pour condamner la suppression de l'emploi à la CRPC « fer de lance de la LCF » de Perpignan sans beaucoup émouvoir un directeur qui ne s'illustre pas par son sens de l'organisation ni de la rédaction des fiches de poste (énorme gloubi-boulga entre la CRPC, le contentieux, les marchandises saisies...)

Mais encore pour nous indigner de la destruction d'un emploi statutaire (C à Nîmes Co) au profit d'un recrutement de contractuel A (psychologue du travail). Entendons-nous bien, il ne s'agit pas de s'en prendre personnellement à Mme Michaud dont l'expertise sera très probablement utile au regard de la situation désastreuse dans de nombreux services et du tapis de bombes que nous risquons de recevoir sur la figure si les dispositions des attendus de l'article 60 du PLF 2020 ne se concluaient pas par un transfert réduit au recouvrement – a-t-elle été formée aux prises en charge post-traumatiques ?

Nous sommes résolument hostiles au recrutement de contractuels : le statut constitue une garantie pour les agents qui devrait être bien utile à ce type d'emplois où l'indépendance et la neutralité sont cruciales. Pas sûr que le code de déontologie fasse le poids en regard de la menace d'un non-

renouvellement de contrat. Et rien ne s'oppose à ce que ce type d'emplois soit statutaire sauf l'aspiration dogmatique à une contractualisation qui met à mal plus de 2 siècles de construction d'une Fonction publique synonyme d'égalité, neutralité et indépendance, responsabilité. Car enfin, dans cette affaire – comme pour la CROSS (voir point 4) ou précédemment les Mr BEAT, PPCI ou adjoints au DI – il s'agit de créations de postes pour exercer des fonctions nouvelles – pourquoi pas même si l'utilité de certains mériterait d'être sérieusement interrogée – **mais toujours gagées par la suppression d'emplois opérationnels...** Or on n'en peut plus de ces coupes claires. Marre. STOOOP !

Et nous revendiquons, depuis de longues années déjà, qu'on aille jeter un coup d'œil de l'autre côté du Rhin où la douane compte [plus de 35.000 douaniers et 270 services de terrain](#), effectifs en hausse constante depuis plusieurs années !

Ce PAE/ER est de toute façon un trompe-l'œil, car les chiffres indiqués ne correspondent pas aux effectifs réels des services. L'administration aura beau jeu de dire que nous sommes en sureffectif à court terme !

Qu'advient-il lorsque la DG,

toutou du gouvernement, ordonnera de mettre en adéquation effectif de référence et effectif réel ???

Et là où manifestement les services sont en sous-effectif, la DI préconise, comme à MMA aéroport BSE ou à Sète Bureau, de faire appel à nos collègues de Paris Spécial et « en même temps » nous indique que sa demande de PS pour Bagnols Sur Cèze n'a pas reçu de réponse favorable de la DG !

Foutage de gu***, quand tu nous tiens !!!

Avis défavorable unanime : CGT (3), CFDT (3), FO (1) et Solidaires (1).

Notre explication de notre vote : les moyens sont totalement déconnectés des besoins.

L'administration est totalement hors sol et nous avons une pensée compassionnelle pour l'encadrement supérieur contraint à la schizophrénie de vanter les bienfaits d'une dématérialisation dont il déplore les effets délétères au quotidien. Quand on leur a demandé si leur charge de travail diminuait grâce à la dématérialisation des procédures, aucun n'a d'ailleurs levé la main !



2. Mise en place d'un régime d'horaires variables à la recette interrégionale d'Occitanie (pour avis)

Il s'agit d'une demande des collègues de la RI afin de ne plus être soumis au bon vouloir du Prince lorsqu'il faut demander à partir un peu plus tôt ou arriver plus tard.

Nous sommes intervenus pour souligner que pendant longtemps les pointeuses étaient décriées. Le fait que désormais ce soient les personnels qui demandent à en disposer indique une aspiration des collègues à plus de justice : reconnaissance de leur disponibilité et des dépassements horaires, refus du traitement arbitraire de certaines demandes d'absence. Nous avons insisté sur l'obligation faite à l'employer de communiquer le nombre d'heures écrites, ce que le système de pointeuse à la RI devrait automatiser.

Avis favorable unanime : CGT (3), CFDT (3), FO (1) et Solidaires (1).

3. Mise en œuvre des nouveaux horaires à Tarbes BSE/PPF (pour information)

Et voilà qu'on démarre le dialogue social de la décennie sur fond de réalité alternative : « L'arrêté de 1998 désignant les aéroports ouverts au trafic aérien international et fixant leurs modalités d'ouverture était fondé sur des textes qui avaient été abrogés. L'arrêté du 24 octobre 2017 qui l'a abrogé a confié à l'autorité préfectorale le soin d'apprécier les modalités d'ouverture de PPF en liaison avec la PAF, la Douane et l'Aviation Civile. La Préfecture des Hautes Pyrénées ayant pris conscience de la lacune juridique fondant les modalités d'ouverture du PPF de Tarbes a donc initié les consultations, avec la douane notamment, pour aboutir à la publication de l'arrêté en question. L'aéroport de Tarbes ne figurant pas dans la liste des aéroports de la 1ère catégorie (ouverture permanente par décision ministérielle) dans l'arrêté de 1998, il entre naturellement dans le champ d'application de l'arrêté du 24 octobre 2017 visant tout particulièrement les aéroports où la présence des gardes-frontières n'était pas permanente pour le traitement des vols extra Schengen ». (Documents de travail du CT).

Ce n'est pas comme si l'autorité préfectorale avait déjà pris un arrêté en mai 2019 dont la piètre qualité et l'absence de consultation du CHSCT avaient été relevées par **le SNAD-CGT qui avait introduit auprès du préfet des Hautes-Pyrénées un recours gracieux le 8 août**. Par suite, le préfet avait retiré son premier arrêté et pris celui du 25 octobre 2019, qui pour être très imparfait, répond pour partie aux exigences du SNAD de procéder à la consultation du CHSCT 31. Ce dernier a ainsi émis le 17 octobre un avis défavorable majoritaire (abstention de FO).

Cet avis défavorable est en toute logique la résultante de l'insuffisance des moyens humains (en dépit de l'abondement de 2 emplois en 2020) au regard de la tâche à accomplir pour le contrôle PPF dans un contexte très particulier (pèlerinage d'invalides, aviation d'affaire et d'industrie). Si on veut dégager des moyens pour faire des contrôles douaniers (ce à quoi notre syndicat applaudit des deux mains) à l'aéroport ou sur la route, il n'y a pas de mystère : il faut des effectifs en rapport avec ces ambitions.

Car il est hors de question que les collègues supportent des prolongations de service au-delà de 12 heures consécutives ou de 48 heures hebdomadaires au motif que l'organisation va être tellement tendue qu'elle ne sera pas en mesure de répondre aux aléas qui sont le propre de l'aviation (déroutement, arrivée en retard, etc.).

Bien que cela n'était pas prévu à l'ordre du jour, notre syndicat a tenu à être saisi pour avis sur la note d'organisation comme le prévoit le décret sur les CT* ce qu'a abusivement refusé le DI. Cela ne nous a pas empêchés d'en demander l'amendement en séance :

- Allongement des vacances pour couvrir les plages 7/19 en hiver et 6/23 en été afin d'avoir le temps d'accomplir les actes de fin de service (d'autant plus que les informations demandées sont extrêmement pointilleuses) et de répondre à un éventuel retour d'avion (avant balise).
- Ensuite, il convient de donner des instructions claires quant à la conduite à tenir en cas d'arrivée en retard au-delà de 12h de service pour assurer les formalités à l'arrivée, en cas de prolongation (infra 12h) si le temps de repos pour un agent coté le soir puis, à nouveau, le matin, n'est pas suffisant, etc.
- Enfin, la demande faite au chef d'unité d'être particulièrement attentif aux besoins de formation doit être assortie de l'engagement sans faille de toute la chaîne managériale (et en premier lieu le DI) pour que les collègues puissent effectivement suivre ces formations.

Car la formation est désormais un sujet de mécontentement général qui nous est régulièrement signalé lors des RMIS. Malheureusement, la proposition que le SNAD-CGT fait depuis plusieurs années d'avoir un groupe de travail préparatoire au CT actant du programme annuel de formation afin d'identifier les causes des problèmes et de proposer des pistes est tout aussi régulièrement rejetée par notre directeur interrégional !

1** 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

4. Participation à la CROSS 31 (pour information)

La CROSS (Cellule du Renseignement Opérationnel Sur les Stupéfiants) de Toulouse a été créée en 2018 dans le cadre de l'implantation dans cette ville d'une antenne OCRTIS-OFAS (Office Anti-Stupéfiants). Le chef du SRPJ de Toulouse a ainsi souhaité que la douane puisse être représentée au sein de cette cellule. Si disposer d'un douanier dans cette structure est certainement un plus, nous ne sommes pas d'accord pour que la création de ces postes se fasse sans moyens dédiés et, en l'occurrence, en affaiblissant la CRPC Su.

Comme il ne s'agit, à ce stade, que d'une expérimentation le dispositif sera évalué en fin d'année et pérennisé... ou pas !

5. Questions diverses

LDG et liste des postes peu attractifs

À la suite de la remarque d'un représentant syndical, la vérification de ces listes a permis de constater que seule la résidence de Porta y figurait pour les agents de catégorie A, B et C. En revanche, s'agissant des cadres supérieurs, la résidence de Bourg-Madame (uniquement pour le chef divisionnaire et son adjoint) serait jugée peu attractive.

Nous n'aurions pas dû être surpris : le DI nous informe qu'il n'y est pour rien. C'est la DG qui serait à l'initiative de cette liste, sans consultation de ses DI. Ben voyons ! Et pour lui les résidences d'Ax et Bourg Madame, voire Millau et Gaud, où il y a un turn-over important et de nombreuses affectations en sortie d'école ne sont « pas du tout » des résidences peu attractives. On sent une onde d'indignation parcourir notre DI à cette évocation. Il n'y a pas à dire, c'est vraiment un homme de conviction !

Gaud BSI

Relogement ou travaux de salubrité à effectuer : la rénovation de la brigade n'a pas été reprise dans le plan d'urgence de réhabilitation des locaux en suite de l'accord de mai 2019. Nous le regrettons évidemment (tout comme nous regrettons que les OS n'aient pas été consultées en amont avant confection de la liste « prioritaire »). L'étude pour un éventuel déménagement sera longue alors que la douane dispose de locaux et d'une caserne à proximité dont la sécurisation est en cours. On peut toujours imaginer mieux mais la pertinence de la brigade de Gaud n'étant plus à démontrer ([lire ici le combat du SNAD pour la maintenir](#)) et étant reconnue par DR et DI, il convient que nos collègues puissent œuvrer dans une brigade aux normes.

Tarbes BSE

Relogement : envisagé à moyen terme. Le dossier d'extension du bâtiment passera en commission immobilière régionale d'ici la fin du semestre.

Paris-Spé pour la haute saison 2020 : le demande de PS à la même hauteur que l'an dernier a été reconduite par le DR et devrait être validée à l'identique par le DI.

Nouveaux horaires à Tarbes : de nombreux vols de Personnes à Mobilité Réduite (lors de Pèlerinages) entraînant des retards importants dans la prise en charge et dans le traitement de ces passagers, nécessitant l'ouverture d'un circuit spécifique de malades et celle d'une aubette supplémentaire au départ et/ou à l'arrivée. Les retards sont aussi quotidiens dans les arrivées de vols Charters et dans celles relatives à l'entreprise Tarmac (rotations avec pays éloignés : Hong-Kong , Pakistan, Afghanistan) et ne permettant pas le respect de l'horaire mentionné sur le préavis.

Véhicules pour les moniteurs de tir

L'administration indique qu'un véhicule ciblé FP/moniteur de tir est à disposition de toutes les DR. Que c'est ce véhicule qu'il faut utiliser. La DI indique qu'aucun véhicule supplémentaire ne sera mis à disposition des services. Que les moniteurs soient implantés d'un bout à l'autre des directions et que ces conditions le partage d'un unique véhicule soit une ineptie en termes d'organisation n'est apparemment pas évident vu depuis un bureau du PLI.

Par ailleurs un moniteur de tir a été recruté à la DR de Perpignan, qui devra assurer les formations pour la division de Cerdagne, en collaboration avec le moniteur d'Ax les Thermes ... qui viendra probablement à pied.

SIRM (camion scanner mobile)

Plus de deux ans d'atermoiements : PTAC non conforme, formation des agents, doctrine d'emploi (dont les OS attendent *es qualité* communication comme de toutes les instructions qui ont un impact sur l'organisation, le fonctionnement ou les conditions de travail des collègues), fourniture des dosimètres commandés mi-janvier... On s'attend à une première sortie imminente de l'engin – hors grand-vent... et si alignement des planètes.

DAFN et « démarches plaisance »

Les agents du service navigation ont appris par les redevables d'une note accompagnant l'avis de paiement du DAFN 2020. Cette note présente une nouvelle application «démarches-plaisance » dans laquelle les redevables sont invités à enregistrer les mutations de propriété des navires.

Les services n'ont aucunement été informés de la mise en place de ce service et de son utilité, même pour les directions pilotes.

Il s'agit encore une fois d'un mépris affiché de notre administration centrale à l'encontre des services.

Amiante à Narbonne

Passage jeudi 06 de 2 collègues de la BHR pour poser des autocollants signalant de l'amiante à 3 endroits de l'annexe de la BSI Narbonne. Question : il n'y a pas eu de diagnostic réalisé depuis plusieurs années. Donc pourquoi poser des autocollants maintenant et qu'en est-il des risques pour les agents ayant passés plusieurs années dans ces locaux avant le déménagement de la BSI ?

Rappelons que la signalétique est obligatoire depuis plus de 10 ans et qu'il y a manifestement des trous dans la raquette. Nous demandons qu'un état des lieux soit fait dans le cadre des GT DUERP dont le cycle va prochainement débiter.

« *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 : Gérard ROGET, Bureau de Douane, 4 avenue de la Saudrune, parc d'activités du Bois Vert, 31 122 Portet sur Garonne

(gerard.roget@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)

