



Sections des douanes CGT de l'interrégion de Nouvelle Aquitaine

Réunion du CSA de Nouvelle-Aquitaine du 16/10/2026

Pour ce CSA consacré aux plans de prévention, la CGT regrette l'absence des médecins du travail, de l'assistante sociale et de l'inspecteur santé et sécurité au travail. Nous y voyons une conséquence de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 qui a vu les réunions se multiplier au sein du Ministère ce qui nuit à leur disponibilité. En réponse à notre déclaration préalable (lire [ici](#)), sur le sujet de la Loi Ripost, le directeur dit espérer que la douane garde le monopole des contrôles dans les ports, les aéroports et les frontières en général, rien n'est moins sûr quand on voit ce qui est en train de se passer dans certaines directions alors même que le décret n'est pas publié. Concernant la situation au CSRH, il entend associer les OS au diagnostic posé par les psychologues, un peu tard puisque le plan d'actions est déjà rédigé (voir plus bas).

1- Approbation des procès verbaux de séance :

- du 16/06/2026 : les représentants des personnels n'ont pas pris part au vote du fait du boycott lié à l'article 9 de la loi Ripost
- du 10/09/2026 : les représentants des personnels de la CFDT et de Solidaires ont approuvé le PV, les autres élus ayant maintenu le boycott pour cette séance.

2- Programme annuels de prévention 2026 :

Pour la CGT, nombre de situations de mal être que connaissent les agents trouvent leur origine dans les sous-effectifs dans la plupart des services de l'interrégion. Aussi, nous interrogeons le Président sur les appels qu'il va faire pour enrayer cette tendance.

Bien qu'il nous annonce ne pas avoir de scoop, il annonce que les bureaux de Bassens et de Mérignac seront priorisés ainsi que les services de la surveillance de la DR de Bayonne.

1 agent est prévu également au CVC de Jonzac.

Pour le reste, malgré nos interrogations répétées, on n'en sera pas plus et les serrages de ceintures risquent de durer.

Sur Douanes 2030, la DG devrait communiquer le 06 novembre sur les 30 chantiers mais c'est sans garantie que les 200 emplois pour 2027 ruissellent jusqu'à la DI.

Si des emplois à ce titre sont affectés, ils seront ventilés en fonction non pas des besoins comme nous l'exigeons mais en fonction de l'activité et des résultats.

Une logique très éloignée de notre conception du service public.

Nous faisons remarquer au DI que cet abondement devrait au moins bénéficier au CSRH puisqu'en toute logique le nombre d'agents à gérer sur le plan national sera supérieur.

Autre question : le remplacement des départs à la retraite.

La direction attend la fin des jours de CET posés par l'agent avant d'envisager ce remplacement ce qui empêche tout tuilage et contribue aux difficultés vécues dans les services.

Nous interrogeons le DI pour savoir si ces remplacements sont automatiques car dans plusieurs services cela n'a pas été le cas à l'instar de la CRPC de Bordeaux ou de la BSE de Mérignac.

Réponse du DI : tout dépend de la situation globale en effectifs de la DI et si des surnombres existent par ailleurs.

CSRH : Ce service fait partie de ceux considérés en surnombre par la direction. Une vue de l'esprit quand on considère les difficultés rencontrées par les agents pour accomplir leur travail du fait des évolutions réglementaires incessantes.

Nous regrettons que les représentants des personnels n'aient pas été associés au plan d'actions suite à l'intervention des psychologues dans le service.

Une présentation a bien été faite aux personnels mais sans la DG dont les représentants se sont décommandés au dernier moment sans égard pour les agents.

Le Président nous promet de nous le communiquer.

Le chef du CSRH nous présente rapidement les axes qui ont été retenus toujours en attente de validation de la DG.

Nous faisons remarquer au chef du CSRH que le plan risque de devenir caduc avec la montée en puissance de l'outil HR FOR YOU qui va remplacer SIRHIUS.

Pour lui, le risque n'est pas immédiat, le nouvel outil ne devant être effectif qu'à partir de 2029.

Pour la CGT, c'est dès maintenant que la transition doit être anticipée d'autant plus que HR FOR YOU sera utilisé pour gérer les agents contractuels dès le 1^{er} décembre de cette année.

Sur la question des infiltrations d'eau dans le bâtiment INSIGHT, le chef du CSRH va relancer la société qui doit établir le devis des travaux.

Concernant la fermeture du restaurant INSIGHT pendant les vacances scolaires, nous dénonçons le refus d'octroi des tickets restaurant pendant ces périodes.

Sur à notre proposition émise en FS du CSA de signer une convention avec un restaurateur pour bénéficier de menus à un tarif subventionné, le conseiller de prévention nous apprend qu'une telle convention ne peut être conclue qu'à titre permanent.

Au titre des risques ne figurant pas dans le DUERP, nous pointons le manque de reconnaissance des agents des agents des PLI. En effet, la technicité administrative due à l'évolution de leurs missions est jusqu'ici non reconnue.

Sécurité motards : Suite à deux accidents intervenus au sein de la DI, le SNAD CGT a proposé l'octroi d'un moyen d'alerte automatique en cas de chute. Ces dispositifs connectés existent déjà dans le civil. Chez BMW (marque moto de la douane) un système d'appel d'urgence intelligent existe déjà et sur certains modèles y est déjà intégré dès l'usine.

3- Point d'information sur les résultats de l'observatoire interne 2026 pour la DINA :

Comme chaque année, nous mettons en avant la faiblesse de la participation : 43 % qui témoigne que beaucoup d'agents perçoivent l'exercice comme vain.

Nous l'expliquons facilement : les sous-effectifs qui deviennent chroniques dans beaucoup de services, la perte des collectifs de travail, les pertes de rémunérations qui ne suivent pas l'inflation, le manque de perspectives de carrière et le flux incessant des réformes souvent régressives (transfert de fiscalité, loi Ripost).

Sur tous ces sujets, nous considérons que la seule issue réside dans **l'action collective** comme les agents du CSRH l'ont démontré à obtenant après de nombreuses années une reconnaissance indemnitaire certes insuffisante mais qui a le mérite d'exister.

C'est aussi pour cette raison que le SNAD CGT a déposé un recours devant le Conseil d'État pour défendre le droit de grève des agents de la branche surveillance.

Nous donnons quelques pistes au Directeur pour améliorer les résultats :

- faire preuve de volontarisme auprès des autorités préfectorales pour que la douane devienne l'administration de référence en matière de LCF et contrebattre ainsi les effets de la loi Ripost,
- associer les agents et leurs représentants aux choix qui sont faits en matière d'organisation et de fonctionnement,
- appliquer le principe de l'ancienneté dans la catégorie lors des avancements pour éviter le fait du prince dans les choix qui sont faits et pour prendre en compte les interruptions de carrière subies par les personnels féminins,
- donner aux agents toutes les facilités nécessaires pour faire entendre leur voix lors des élections professionnelles et leur donner ainsi le sentiment de participer pleinement à la vie de leur administration.

L'adjoint au DI présente les actions qui ont été déployées pour vaincre l'isolement des chefs de service et leur permettre de surmonter des situations difficiles en termes de gestion de personnels.

Une action utile mais insuffisante quand on considère les problèmes de fond auxquels sont confrontés les agents.

4- Questions diverses :

Elections professionnelles :

Nous rappelons que depuis la mise en place du vote électronique, la participation n'a cessé de baisser : Elle était de 79,82% en 2018 et de 72,84% en 2022; pour mémoire lors du dernier vote à l'urne en 2017, elle était de 82% nous étions au sein de la DI de Bordeaux.

Nous demandons le retour du vote à l'urne, de ce moment de véritable vie démocratique qui assurait de biens meilleurs taux de participation.

De façon à permettre aux agents de la branche surveillance qui ne disposent pas forcément d'un ordinateur personnel et du temps nécessaire pour accomplir les démarches successives lors de ce scrutin, la CGT demande au Président que les facilités horaires qui sont données au moment du vote soient aussi octroyées au moment de la création de la carte d'électeur, préalable au vote.

Pour permettre aux organisations syndicales de faire figurer le service des candidats, la possibilité va être offerte de mettre les candidatures sous le format brouillon.

Autres sujets évoqués :

RI

Le Receveur interrégional intervient sur le devenir des RI et des personnels.

Il revient sur les dernières simplifications CI qui ont conduit à des déplacements en interne.

Les lots 1 et 2 de l'application GARBO seront livrés en 2028.

Il nous annonce ne pas disposer d'assez de lisibilité sur les différents jalons pour évoquer la question des effectifs de la recette. La DG promet de la visibilité en 2027.

Pour la CGT, étant donné que la charge de travail ne faiblit pas, le statu-quo doit prévaloir.

Viticulture : Nous demandons au directeur de prévoir une rencontre entre les différents agents chargés des contrôles de façon à permettre aux collègues nouvellement affectés dans cette mission d'apprendre des plus anciens, de confronter les méthodes de travail et de les harmoniser. En effet, en l'absence de tuilage, les nouveaux agents ont besoin d'un partage d'expérience.

Local social Pauillac: Nous demandons au directeur de prendre sur la place dédiée à l'archivage pour agrandir le local social.

Nous posons la question du remplacement **des médecins du travail dans les départements de la Vienne et de la Haute-Vienne et de la médecin coordonnatrice nationale** qui part à la retraite. Selon les agents préventeurs, les recrutements sont en cours.

BSI de Périgueux : face au nouveau chantage de Ryanair qui menace à nouveau de quitter l'aéroport de Bergerac, nous encourageons le Directeur à diversifier les missions de contrôle, à moins prioriser en termes d'effectifs les services à l'aéroport de façon à moins dépendre d'un opérateur privé.

BHR : L'effectif de la BHR à l'hôtel des douanes de Bordeaux doit rapidement remonter à 4 agents eu égard à la charge de travail et pour permettre la surveillance des entrées durant la plage méridienne.

STA : Pour éviter l'isolement des agents du STA du fait du déménagement des TSI, nous demandons au DI quelles mesures il compte prendre. L'installation d'un autre service est prévu à l'étage du bâtiment de la rue Bourbon mais le directeur refuse de nous en dire davantage.