



**Sections des douanes CGT
de l'interrégion de Nouvelle Aquitaine**

COMPTE RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DU 05 DECEMBRE 2023

Le rapport social unique 2022 confirme que la situation se dégrade : hausse vertigineuses des arrêts de travail, nombreux départs volontaires, accélérations des suppressions d'emplois, perte de sens dans le travail, les indicateurs sont dans le rouge en attendant les effets de la contre-réforme des retraites.

Le recul de l'âge de départ à la retraite dégradera encore plus la situation alors que les douaniers travaillent dans des conditions pénibles et à risques. La situation n'est pas anticipée par la direction.

Pire, le DI ne remet pas en cause la fusion des CVC(Centre VITI - Cognac) et le transfert de la gestion au BNIC(Bureau Interprofessionnel du Cognac) alors que nous subissons de plein fouet les transferts de missions fiscales.

Pour la nouvelle brigade dite des cols, le DI n'invalide pas le projet mais attend des effectifs supplémentaires. Pour nous c'est toujours non si elle doit se faire sur le dos des autres brigades. La CGT est la seule OS à avoir évoqué, dans sa déclaration liminaire, la création de la brigade des cols et demandé l'abandon du projet. Le Président nous a remercié de lui avoir fourni, lors de la bilatérale de rentrée, des éléments cartographiques et factuels sur ce projet. Il a ensuite indiqué ne pas vouloir envoyer des agents de force, ni piocher dans les effectifs des autres directions, ne comptant donc que sur un renfort d'effectifs. Il souhaite que ce projet ait du sens. Nous espérons qu'il s'agit du bon sens, dont ce projet manquait.

Alors que ce CSA est consacré aux questions sociales et santé et sécurité au travail, les acteurs de la prévention (ISST, médecins du travail) sont absents. Seule l'assistante sociale de la Dordogne a répondu présente.

1- Approbation des PV de séance des 8 et 9 juin 2023 :

Les deux PV sont approuvés.

S'agissant de la mobilisation des services pendant la période des Jeux Olympiques (du 26/07 au 11/08/2024), la CGT reprend les paroles de l'ancien DI (PV de séance

du 09/06/2023): *Les unités PPF (La Rochelle, Poitiers, Limoges et Périgueux) devraient toujours bénéficier de renforts d'agents de Paris-spécial y compris sur cette période des jeux.*

Pour le Président, la donne a changé et bien que la direction en ait fait la demande, il est probable que les unités PPF ne bénéficient pas de renforts Paris-Spécial.

Pour la CGT, ces agents Paris Spécial doivent être obtenus d'autant plus que dans certaines unités le repyramidage entraîne une baisse d'effectifs disponibles pour les contrôles (cf infra).

Le DI espère aussi que l'affectation des agents stagiaires avant les JO soulagera la pression sur les unités.

Les agents contraints pour leur prise de congés devront bénéficier d'une compensation financière.

2- Approbation du projet de règlement intérieur :

La CGT au cours des réunions des différentes Formations Spécialisées a rédigé de nombreuses observations pour améliorer le règlement intérieur (temps de préparation et de compte-rendu, moyens pour les représentants des personnels, défraiement des élus et mandatés, heure de fin des réunions, vote de l'expertise certifiée, examen des fiches de signalement en FS...).

Ce n'est pas une surprise, le DI ne modifie pas d'un iota le règlement intérieur type. Il considère qu'il ne peut pas puisqu'il a déjà été mis au vote (mais non approuvé) au niveau central.

Il s'engage à tenir compte des observations pour lesquelles un consensus a été trouvé avec les OS dans les différentes instances locales.

Il faudra se référer aux différents PV pour faire respecter ces règles.

Nous ne comprenons pas pourquoi le règlement intérieur n'a pas été amendé dans ce cas.

Dans ces conditions, l'ensemble des représentants émet un avis défavorable concernant le règlement intérieur.

La CGT demande que soient annexés au RI le guide pour la prise en compte des conditions de travail dans les projets, l'instruction ministérielle sur les signalements ainsi que le guide sur les événements graves.

3- Repyramidage des BSI de Limoges et Périgueux :

A Limoges, le repyramidage consiste à créer un poste de A+ pour que l'encadrement de l'unité qui compte 38 agents soit conforme à la doctrine administrative.

Le problème est que cet emploi est créé en supprimant un emploi de catégorie B au sein de la brigade ce qui ne va pas aider à faire face à la charge de travail en matière de tenue du PPF et de contrôle LCF.

A Périgueux, le renforcement de la chaîne hiérarchique est une revendication de la CGT mais en supprimant un poste de B pour créer un poste de chef d'unité catégorie

A (arrivée au 1^{er} mars prochain) on ne peut pas dire que cette évolution donne pleinement satisfaction.

Nous demandons à la direction de porter une attention particulière aux postes d'adjoints de façon à créer un équilibre dans la gestion de l'unité.

La CGT s'abtient sur les deux sujets.

4- Présentation du rapport social unique :

Nous insistons pour que nous soient données des informations sur les logements qui ont été attribués aux douaniers (ALPAF, Masse, Préfecture, logements d'urgence) ainsi que sur les logements disponibles au sein des différents parcs locatifs.

Les données concernant les différentes aides attribuées sont également absentes que ce soient pour les logements ou les gardes d'enfants.

Aucune donnée n'est communiquée concernant les solutions de gardes d'enfants dont ont pu bénéficier les agents via l'action sociale.

La CGT interviendra en CDAS pour avoir enfin ces informations notamment celles concernant les logements auprès du délégué spécialisé.

A l'absence également des données concernant les rémunérations, le rapport communiqué ressemble beaucoup plus à un rapport démographique qu'à un bilan social.

L'âge moyen en 2022 diminue légèrement dans la branche surveillance : 45,25 ans contre 45,5 ans en 2021, il est stable en AG/OPCO : 50,9 ans.

Aujourd'hui, l'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans en OPCO/AG et de 60 ans en surveillance.

Cependant, la réforme des retraites conduira inéluctablement à un vieillissement de la population douanière dans les deux branches avec forcément des problématiques en terme de santé qui vont s'accroître.

Comment la direction va-t-elle amortir le choc? Grand silence de la part des directeurs.

C'est d'autant plus inquiétant que le nombre d'agents en congès de maladie ordinaire est passé de 353 en 2021 à 618 en 2022.

Nous demandons d'avoir ces chiffres par service mais la direction se réfugie derrière la masse de travail que cela exigerait et sur des questions de confidentialité.

Etonnante réponse: nous ne demandons pas d'informations nominatives et ces données cumulées doivent exister dans tous les services.

La baisse des effectifs est significative : en 3 ans la DI perd 82 agents, passant de 1024 agents en 2019 à 942 en 2022.

Le détail des branches concernées n'est pas donné. Cependant, le tableau des effectifs donné en 2019 nous apprend que la branche SURV comptait 428 agents contre 431 en 2022.

La branche AG/OPCO a donc subi une baisse drastique de ses effectifs -85 agents, la direction de Poitiers perdant à elle seule près de 40 emplois sur la période.

A l'époque, la concentration du recouvrement et de la fiscalité énergétique avaient précédé les transferts de fiscalité à la DGFIP.

Aujourd'hui, le même phénomène est à l'œuvre au sein de la DR de Poitiers, déjà bien abîmée, avec la fusion des CVC qui précède le transfert de gestion viticole au BNIC.

Autre signal alarmant, les détachements sortants (11), les démissions/radiations des cadres (7) et les ruptures conventionnelles (4).

Ces départs sont liés aux réorganisations mais aussi à la perte de sens dans le travail que ressentent de nombreux agents.

Les Lignes Directrices de Gestion ne sont pas étrangères à ce phénomène.

L'opacité dans la politique de promotion si elle sert de levier managérial à la direction écœure de nombreux agents.

Nous en profitons pour demander le retour au paritarisme en matière de mutation et de promotion.

5- Bilan Hygiène et Sécurité- Suivi Plan Annuel de Prévention 2022 - PAP 2023

La CGT dénonce la pratique qui consiste à annoncer des réorganisations d'ampleur comme le transfert de gestion au BNIC et la création de la brigade des cols sans se préoccuper de l'effet que ces annonces peuvent avoir sur les personnels.

Concernant les transferts en matière de gestion à l'œuvre dans la région délimitée du Cognac, nous pointons les risques qu'elle comporte: perte du service public de proximité, complexification des contrôles (effet sur la programmation des contrôles), conflits d'intérêts.

Le risque de la voir s'étendre à tous les services viticulture est bien réel.

C'est tout bonnement irresponsable et cautionné par la DG.

Le DI nous apprend qu'une réunion avec le BNIC aura lieu très prochainement pour voir comment la douane pourra continuer à disposer des données et étudier ce qui sera transféré dans le but de conclure une convention de délégation de gestion. Un échange de bons procédés mais pas sûr que la Douane en sorte gagnante.

On attend que tout ce beau linge revienne à la raison et décide de retirer ces projets.

PLANS DE PREVENTION :

Eu égard à l'augmentation des arrêts de travail (+75%) on ne peut pas dire qu'ils soient d'une grande efficacité.

Des mesures simples permettraient d'améliorer la situation : fin du rythme imposé des secondes parties de nuit, arrêt des réorganisations annoncées, redonner du sens au travail pour les agents qui tiennent des PPF, redonner de l'initiative aux agents dans leur contrôle, baisse de la pression des objectifs dans les services OPCO et VITI, mise à niveau des effectifs.

Nous profitons de la présence de l'assistante sociale de la Dordogne pour lui demander un point sur la situation à la BSI de Périgueux où elle a conduit des entretiens individuels.

Elle nous apprend avoir rempli un questionnaire suite aux entretiens qu'elle a conduits fin 2022 et en 2023.

Elle devait entamer la démarche BEAT en duo avec la psychologue mais le contrat de celle-ci n'a pas été renouvelé.

Le nouveau chef arrivera après le 1^{er} mars.

Pour la nouvelle psychologue, le recrutement sera lancé en janvier pour un recrutement en avril.

Nous demandons avant que la démarche ne reprenne de pouvoir disposer des questionnaires remplis par l'assistante sociale.

Le DI s'engage à le communiquer à la Formation spécialisée de Bordeaux.

D'ores et déjà, selon l'assistante sociale la perte de sens dans le travail éprouvés par les agents, les relations interprofessionnelles et interpersonnelles, les problèmes de communication entre la hiérarchie et les agents et entre agents devront être enfin prises en charge.

Cela fait des années que cela aurait dû être le cas.

6- Points d'actualité

-Création du pôle contractuel au CSRH: la direction nous apprend qu'un pôle spécifique aux contractuels va être créé. Il comptera 3 gestionnaires et un auxiliaire ainsi qu'un chef de pôle.

Le pôle est sous-calibré: il gère 600 contractuels à travers la France.

Le poste d'auxiliaire ne peut pas être renouvelé. Pour la CGT il s'agit d'un emploi pérenne qui doit être intégré dans l'effectif de référence du CSRH. Le DI s'y refuse.

La situation en dépit de cette réorganisation ne pourra alors que se dégrader.

Ce n'est pas comme si nous avions des personnels à reclasser au sein de la DI...

-Conséquences des JO sur l'activité des services :

Aucun agent de la DINA ne devra se rendre en renfort en région parisienne.

Selon le DI, dans les unités qui tiennent les PPF, cela devrait tenir sans être contraignant.

Nous demandons qu'elles continuent à bénéficier d'agents paris spécial.

Pour les autres brigades (Dax, Bayonne, Pau, Hendaye), 70% des effectifs seront mobilisés sur la période pour suppléer les forces de l'ordre dans la mission migratoire.

Pour ces unités, si le rôle de la douane est de jouer ce rôle avec **nos**

missions, nos moyens et nos méthodes, la CGT ne comprend pas pourquoi un taux de présence de 70 % est imposé.

Enfin, pour les autres brigades (Mérignac, Arcachon, Mérignac), elles verront leur activité impactée en raison de l'accueil de compétitions lors des JO et des activités autour des manifestations sportives. Les CSDS adapteront donc la cote de service à :

- la programmation des vols pour l'été 2024 pour la brigade de Mérignac ;
- la lutte contre les trafics au moment des compétitions (contrefaçons principalement) pour les brigades de Bordeaux et Arcachon.

Il n'y aura pas de période de réserve sur la période (du 22/07 au 11/08).

Toute contrainte en termes de CA devra faire l'objet d'une compensation à hauteur du préjudice.

- Relogement du bureau d'Angoulême: Le DI se veut rassurant. La discussion avec les agents a débuté bien en amont (le 14 septembre 2023) pour ne pas arriver avec un plan tout fait. Cette réinstallation dans un site domanial, fortement encouragée par la mission PIE (Politique Immobilière de l'État) doit permettre une économie de loyers d'environ 150 000 euros par an.

L'espace dédié est estimé à 194 m² pour un budget de travaux de 182 300 euros.

La douane a obtenu la mise à disposition d'un box à l'accueil, l'installation d'un visiophone identifié Douanes, un espace pour l'archivage et un local dédié aux saisies. L'accès à la cantine sera possible et l'accès au local syndical est à gérer avec les organisations syndicales locales présentes.

Le planning prévisionnel mentionne des travaux de janvier 2024 à fin juin 2024.

Si les travaux prennent du retard, on peut acter raisonnablement un déménagement vers le mois de septembre 2024.

Les locaux de La DIRCOFI (direction du contrôle fiscal) se trouvent à l'étage du bâtiment et pourront être visités comme bureaux témoins.

Nous demandons que la FS DR de Poitiers soit consulté en matière d'impact (primes liées au changement de commune : Angoulême – Soyaux) car pour la CGT il s'agit d'un projet important.

La preuve est faite dans la mesure où l'agent Berkany (l'agent d'entretien) présent au bureau d'Angoulême depuis de nombreuses années risque fortement de perdre son emploi suite au déménagement à cause d'une réduction des heures de travail couplé à une modification des heures de ménage.

Le déménagement conduit à faire du tri d'archives, les archives départementales de la Charente étant fortement intéressées par certaines archives retraçant l'histoire de la viticulture charentaise.

Les agents de la Cellule de Contrôle d'Angoulême seront prochainement versés au pôle CI du bureau d'Angoulême afin de pallier les départs programmés des agents du bureau. 1 départ pour mutation a déjà eu lieu en septembre 2023, 1 départ à la retraite est acté pour avril 2024 et un deuxième départ à la retraite se dessine également (juillet 2024).

7- Questions Diverses

-PAE : le coordinateur interrégional de l'action économique interfère trop dans le fonctionnement des services. Le DI s'il juge que le poste est utile estime qu'il ne s'agit pas d'un échelon hiérarchique au-dessus des chefs de PAE qui doivent garder leur pouvoir de décision.

Si les problèmes demeurent, il faudra s'interroger sur la pérennité de ce poste de cadre supérieur alors que tant de services sont en souffrance du fait d'un manque d'effectif d'agents de terrain.

-Pôle de Gestion des Procédures du bureau de Bassens : nous insistons pour que les effectifs dans ce service soit enfin mis à niveau par rapport à la charge de travail

-Centre de viticulture de Libourne : le départ à la gestion du foncier sera remplacé.

-Dax BSI : un agent Paris-Spécial viendra prochainement remplacer le chef d'unité en arrêt de travail depuis plusieurs semaines. Nous demandons si ce dernier va reprendre ses fonctions et si son arrêt est dû aux difficultés relationnelles qu'ont connues les encadrements successifs dans cette brigade. Le silence de la Direction est éloquent.