



Sections des douanes CGT
De l'interrégion de Nouvelle Aquitaine

Compte-rendu du Comité Social d'Administration reconvoqué du 28 mars 2025

Le CSA a été reconvoqué suite au boycott unitaire par les représentants des personnels de la première séance pour protester contre la fermeture du centre de viticulture de Blaye. Malgré l'insistance des représentants des personnels pour que la consultation se poursuive, le directeur a choisi de passer en force alors que le dossier présente de nombreuses lacunes et qu'un droit d'alerte a été déposé par les représentants des personnels en formation spécialisée.

En réponse à la déclaration préalable intersyndicale, le Président argumente qu'il était impossible de réunir le CSA sur la question des effectifs étant donné que la DG n'avait pas présenté le niveau d'emploi au niveau national.

Il en profite pour nous informer que la notion d'effectif de référence n'est plus d'actualité, la DG lui substituant désormais celle d'Effectifs Physiques Cibles du fait du décalage dans de nombreux services entre les effectifs de référence et les réels.

C'est un changement de doctrine inquiétant qui risque d'entraîner le maintien de plusieurs services à un niveau de sous-effectif au prétexte que les résidences ne sont pas jugées prioritaires.

Le danger est de voir le niveau d'effectifs ne plus dépendre de la charge de travail mais des choix qui sont faits par les directions.

Concernant le transfert d'activités de Blaye vers Libourne, le directeur n'est d'accord ni pour retirer le projet ni même pour étirer le calendrier.

Il a obtenu des assurances de la part de la DG (RH3) pour obtenir des agents parisiens spécialisés qui permettront de compenser le manque d'agents inscrits au tableau pour la résidence Libourne.

L'avis qu'il sollicite aujourd'hui ne porte que sur le principe du transfert et la mise en oeuvre du projet pourra s'étaler dans le temps après le 01/09/2025 tout comme la prise en compte des conditions de travail des agents.

Nous réfutons cette façon de faire, les représentants des personnels doivent disposer de tous les éléments du projet lors de la consultation pour émettre un avis en toute connaissance de cause.

Pour le Président, le rapport du médecin du travail est en déphasage avec la réalité.

Pour nous les rapports qui ont été communiqués, que ce soit celui de la médecine du travail ou celui de l'assistante sociale reprennent les constatations que la CGT a faites lors de ses tournées syndicales: le projet est porteur de souffrance pour les agents des deux centres et il convient d'attendre les conclusions du droit d'alerte lancé par les représentants des personnels avant de consulter le CSA sur le transfert d'activités.

1- Approbation du PV du CSA du 07 novembre 2024 :

Le PV est approuvé.

2- Mesure de réorganisation : transfert de l'activité du service de viticulture de Blaye vers le service de viticulture de Libourne et fermeture du service de Blaye avec application du dispositif de restructuration pour deux agents du service de Blaye:

Les représentants des personnels reviennent sur la nouvelle mise en péril du maillage territorial douanier que ce projet entraînera que ce soit pour les contrôles ou l'accompagnement des viticulteurs : **malgré les belles annonces de la Ministre des Comptes Publics, le gouvernement poursuit le démantèlement du service public de proximité.**

Le Président revient sur le contenu du rapport du médecin du travail qui démontre que le service d'accueil de Libourne connaît des difficultés qui rendent le projet de réorganisation très périlleux pour les agents: surcharge de travail au pôle gestion, manque de considération exprimé par les personnels, absence de tutorat et de formation lors des prises de fonction, absence de moments de convivialité.

A Blaye, les agents qui vont être restructurés se plaignent de l'accompagnement RH qui n'est pas à la hauteur et ont fait part à l'assistante sociale des troubles du sommeil et de l'anxiété que ce projet engendre.

Interrogé préalablement sur le nombre d'agents susceptibles d'être affectés à Libourne pour accompagner la charge de travail transférée, le DI nous avait répondu, dans la semaine, que seulement deux agents étaient susceptibles de rejoindre le centre de Libourne via le TAM et une sortie d'école.

Or, lors du groupe de travail préparatoire, le projet comportait l'affectation de quatre agents. Rappelons que cinq agents travaillent actuellement à Blaye et que le compte n'y était déjà pas puisque le poste de chef de service ne suivait pas le transfert.

Là, c'est encore plus grave puisque le déficit d'emploi est de -3 agents.

Le directeur compte sur les agents Paris Spécial et nous dit avoir obtenu des promesses de la DG **mais l'expérience du CSRH nous montre ce que vaut la parole de la direction générale.**

Face aux risques imminents et graves que fait naître ce projet sur la santé et la sécurité des agents des deux centres, les représentants des personnels en formation spécialisée de la DR de Bordeaux ont mis en œuvre un droit d'alerte via le registre spécial.

Une enquête qui va débiter le 03 avril prochain va avoir lieu et si le désaccord persiste entre les représentants des personnels et la direction, une formation spécialisée en urgence sera convoquée avant intervention de l'inspection du travail, le cas échéant.

Des visites de site à Libourne et Blaye vont être également organisées dans les semaines qui viennent.

Il est également totalement anormal que la direction attende un projet de réorganisation pour s'intéresser aux problèmes immobiliers (y compris l'issue de secours) que connaît le centre de Libourne depuis de nombreuses années.

Le Président entend faire voter les représentants des personnels sur le principe du transfert d'activités et promet des aménagements au projet, la date du 1^{er} septembre 2025 n'étant pas intangible.

La CGT lui rappelle que c'est au moment de la consultation du CSA que tous les éléments doivent être communiqués aux représentants des personnels.

En l'occurrence, nous constatons que les éléments suivants sont absents :

- effectifs de référence du centre de Libourne, le CSA sur cette question étant prévu le 13 mai prochain et cette notion d'effectif de référence étant d'ailleurs remise en cause (cf supra),
- le manque de garantie écrite de la part de la DG s'agissant des agents paris spécial promis sur Libourne pour assurer la transition jusqu'à l'affectation d'agents mutés à la résidence,
- les inconnues concernant la formation des nouveaux arrivants,
- le calendrier des travaux sur Libourne,
- les perspectives RH formalisées pour les agents du centre de Blaye,
- le manque d'informations concernant le fonctionnement de la permanence de Blaye car pour l'heure nous ne savons pas si elle sera tenue par un(e) agent(e) clairement identifié(e) ou si elle pourra être réalisée par plusieurs agents du centre de Libourne à tour de rôle.

Nous rappelons également que des visites de sites sont prévues concernant les deux centres ainsi que le droit d'alerte mis en œuvre par les représentants des personnels en FS DR.

Face à ces carences, l'ensemble des représentants de personnels demande que la consultation se poursuive et un report de la demande d'avis au prochain CSA de mai prochain.

Le Président refuse ce décalage de quelques semaines qui nous permettrait d'y voir plus clair.

La CGT lui propose de se réunir avec son adjoint, les autres directeurs et le chef divisionnaire qui ont peut-être un avis différent sur cette demande.

Mais rien n'y fait !

L'ensemble des représentants des personnels se déclare alors dans l'impossibilité d'émettre un avis en raison des informations portées manquantes signalées plus haut. Ils précisent qu'il ne s'agit pas d'une abstention.

3 - Modification du régime horaire de la division de Pau :

Les deux agents de la division de Pau demandent à passer à un régime hebdomadaire de travail de 38H30 au lieu de 37H30.

La CGT rappelle qu'elle est favorable à une réduction de la durée hebdomadaire de travail pour des questions de pénibilité et de partage du travail mais vu que la demande émane des deux agents concernés, nous nous abstenons.

Les autres OS donnent un avis favorable.

4- Bilan interrégional 2024 :

Le DI revient sur les résultats de la direction en matière de saisies de stupéfiants, de contrebande de tabacs, de redressements de droits et taxes, de contrefaçons, d'infractions financières, de protection du consommateur et de contrôles aux frontières.

Le bilan comporte aussi un volet contrôle en matière OPCO et viticulture-contributions indirectes, action économique et un volet RH.

Nous mettons en avant la question des moyens qui ne sont pas au rendez-vous et du maillage territorial qui s'étire de plus en plus même si quelques grosses affaires font illusion.

Le manque d'effectif dans les brigades et bureaux est criant, les agents travaillent à flux tendus ce qui les oblige à prioriser les tâches.

Le Di n'a pas obtenu satisfaction de la DG pour abonder la brigade de Cambo.

La brigade d'Arcachon et la CRPC SU de Bordeaux souffrent particulièrement du manque

d'effectifs.

Pour la CRPC SU de Bordeaux, un agent est parti à la retraite en novembre 2024 et n'a pas été remplacé. Il ne reste qu'un seul agent en poste et la mutualisation des tâches est impossible, les agents ne peuvent pas être performants dans tous les domaines en OP/CO - surveillance et CI-VITI.

La direction fait le constat que les services ont moins travaillé sur le créneau 4H-6H en 2024 qu'en 2023, qui s'en plaindra au regard des conséquences pour la santé des agents dans un contexte où les carrières s'allongent ?

La CGT intervient sur la nécessité d'associer les agents de la brigade de Cambo aux interceptions de convois qui passent dans leur zone d'action.

Lors de deux affaires récentes, ils ont été écartés du dispositif. Comment espérer dans ces conditions que la situation évolue positivement pour cette unité ?

Nous demandons aussi les résultats de la coopération avec les autorités espagnoles.

Le DR de Bayonne intervient pour dire que les résultats sont décevants et que les autorités espagnoles traînent les pieds, l'initiative en la matière revenant trop souvent à la douane française.

Il a donc été décidé de réduire la voilure sur cette coopération.

Sur le déploiement du SMBI à la DR de Bayonne, il aura lieu en fin d'année. Nous exigeons de la direction qu'elle obtienne les autorisations de l'Autorité de Sécurité Nucléaire sur les schémas locaux et qu'elle nous présente préalablement un dossier complet en FS DR et en CSA avec notamment les conséquences du déploiement sur les horaires de travail des unités.

Nous déplorons également la volte face de la DG sur l'indemnitaire des agents concernés par l'utilisation de ce nouvel équipement

S'agissant de la Garantie, le directeur nous apprend qu'un agent va être affecté au bureau de Mérignac pour cette mission, nous regrettons que l'agent du bureau qui faisait ce travail de contrôle depuis de nombreuses années n'ait pas été en mesure de former un collègue pendant qu'il était encore en activité.

S'agissant des équipes d'agents spécialisés dans le travail de nuit ou des unités pivots qui agiraient lors d'informations transmises par la DOD pour des interceptions, projets en gestation, la DINA ne s'est pas positionnée sur ces deux sujets.

Nous demandons que les instances régionales et interrégionales soient consultées sur ces deux sujets le moment venu tant les conséquences sur la santé et la sécurité des agents, sur leur carrière et sur le fonctionnement des unités sont importantes.

Focus sur le budget 2024 :

Les crédits de paiement se sont élevés à 5 millions d'euros.

Le directeur rappelle l'achat de 15 véhicules en 2024 (6 en 2023) et les nombreux aménagements réalisés lors des déménagements de services.

Un audit sécurité sera conduit en 2025 pour l'ensemble des sites de la DINA, une enveloppe de 900.000 euros ayant été débloquée au niveau national.

La somme ne paraît pas suffisante eu égard aux besoins et aux risques révélés lors des dernières tentatives d'intrusion.

5- Questions diverses :

- point de situation sur le transfert de l'activité de gestion des Centres de Viticulture du Cognac (CVC)

L'adjoint au DI fait le point sur les préconisations de l'ergonome du Ministère saisi dans le cadre de la réorganisation :

- Mise en place de comités opérationnels qui réunissent des agents des trois CVC sous l'égide du chef du POC et de comités de pilotage dits CIP qui réunissent CVC, SRE, PAE, la CRPC et les bureaux à vocation viticulture.

Le but recherché étant de répartir entre services les contrôles sur place et sur pièces et de répondre aux besoins des CVC de Saintes et Jonzac.

Il se réjouit d'avoir des MIP dans ces services depuis la réforme.

Les indicateurs ne sont pas d'une grande utilité pour juger des effets de la réorganisation : ils sont parfois à la hausse, parfois en baisse.

Au-delà de cette vision statistique, la CGT s'interroge sur la pérennité de centres de viticulture qui ne sont tournés que sur les contrôles.

Un premier signe sera d'examiner si tous les départs à la retraite seront remplacés dans les années qui viennent ce qui ne sera pas une mince affaire quand on voit les difficultés des autres centres à obtenir le renouvellement de leurs effectifs.

Nous revenons à la charge au sujet du sol amianté du CVC de Saintes pour obtenir une rénovation qui tarde à arriver.

Des travaux de peinture ont été programmés et à cette occasion, la direction prévoit de s'occuper de sols.

- point d'information sur les autorisations spéciales d'absence (ASA 95 et 96) :

Un contingent d'autorisation d'absence est alloué aux membres et aux secrétaires des FS pour effectuer des visites de site. Il s'établit à 5 jours pour les membres des formations spécialisées et à 6,5 jours pour les secrétaires.