



Sections des douanes CGT  
De l'interrégion de Nouvelle Aquitaine

## Compte-rendu du Comité Technique du 19 octobre 2021

### *AFFICHAGE QUAND TU NOUS TIENS*

Convoquée sur les bilans (social, santé et sécurité) 2020 et les dossiers immobiliers tels que le relogement du CSRH à Bordeaux, du bureau d'Agen et de la BSI de Poitiers, la CGT a dénoncé une situation sociale de plus en plus tendue, liée aux manques d'effectifs, au transfert des missions fiscales mais aussi à une certaine passivité de la part du directeur interrégional, sur des sujets maintes fois rappelés par notre syndicat.

La motion des personnels du PAE de Bordeaux, soutenue par l'intersyndicale de la DINA lue par la CGT, est un exemple fort de ce constat (lire [ici](#)).

Le DI considère que les propos tenus dans notre déclaration préalable sont injustes et que, par exemple, pour les secondes parties nuit, cela ne correspond qu'à 3/4 nuits/an et par agent. Ce ne sont pas les chiffres donnés lors du dernier groupe de travail DUERP de la DR de Bordeaux, qui sont de deux par trimestres pour les piétons, soit 8 par an et par agent.

Il répond que ce n'est pas une logique de résultat qui justifie cette présence mais une volonté de présence du service public sur toutes les plages horaires.

On a connu d'autres situations où l'absence du service public douanier émeut moins le directeur (littoral, axes secondaires, bureau de douane dans le 24...).

C'est surtout **une logique d'affichage** qui motive le directeur, comme pour le sujet de la brigade de Salies de Béarn ; de son propre aveu, il pourrait mettre de l'emploi à Cambo ou à Oloron et le résultat serait le même mais cela serait moins vendeur en termes de projets ; la com toujours la com !

En ce qui concerne, la fermeture de l'échelon motard de Pau, il est gêné aux entournures par le contexte électoral et les interventions politiques. Il prévoit de transférer l'emploi correspondant à la BSI d'Hendaye(2) et dans l'effectif piéton de la brigade de Pau(2). Pour le CCPD de Canfranc, les deux emplois restant seraient perdus et le CCPD aussi par conséquent !

S'agissant du mal-être signalé par les agents du PAE de Bordeaux, le DI ne souhaite

pas initier une démarche BEAT maintenant. Il souhaite attendre l'arrivée du nouveau chef et voir, ensuite, si la démarche se justifie. Il assume ne pas avoir remplacé un des derniers départ à la retraite (l'activité ne le justifiait pas selon lui) mais consent à remplacer la prochaine mutation. La rédactrice à la fiscalité énergétique va également rester en place, jusqu'au transfert de la mission. Pour notre part, nous lui demandons de nous aider à plaider le maintien de la TICPE au sein des douanes puisqu'il est convaincu de cette nécessité : pourquoi pas devant le Conseil Régional ou le CESER Nouvelle-Aquitaine ? Fin de non-recevoir!

## **CRISE SANITAIRE**

Le président fait un rappel sur la crise sanitaire en constatant l'absence de nouveaux malades du Covid ou de cas contact sur la DINA.

La CGT en profite pour signaler le départ du médecin de Prévention de la Charente début octobre et les problèmes que cela peut engendrer. En attendant un recrutement, le médecin du travail de Poitiers fait l'intérim.

Le taux d'incidence est toujours inférieur à 50.

En cas de fermeture de classes, les dispositions du PRA sont toujours d'actualité : télétravail ou autorisation d'absence pour les parents. Pour nous, c'est AA car le télétravail n'est toujours pas un mode de garde !

## **RELOGEMENT DU CSRH**

Le deuxième point concerne le relogement du CSRH de Bordeaux avec l'intervention en visioconférence de l'inspecteur de santé et sécurité au travail ( ISST ) répondant aux différentes interrogations des organisations syndicales, dans le cadre de ce relogement.

Selon lui, le lieu géographique de ce relogement est inespéré, dans la mesure où il est très proche de la Direction.

Il y a un gain de surface d'environ 40 % pour loger 125 postes de travail, avec une luminosité exceptionnelle dans la mesure où le CSRH sera situé aux 4 ième et 5 ième étages du bâtiment.

Le travail en pôle sera conservé, même si 85 % des agents effectueront du Télétravail (de 1 à 3 jours).

Les chefs de pôle seront regroupés dans un seul bureau, à leur demande.

La mise en place de la restauration collective est en cours de gestion par la préfecture de région pour le choix du prestataire.

Contrairement à l'Hôtel des douanes, le bâtiment sera doté d'un système de refroidissement qui n'est pas de la climatisation mais qui permettra de contrôler la température intérieure dans tout le bâtiment.

Comme il s'agit d'un Établissement Recevant du Public (ERP), il est susceptible d'être visité par la commission de sécurité. En tout cas, des espaces d'attentes sécurisés existeront à chaque palier, en cas d'alerte incendie.

Il reste à implanter le nombre de prise courants faibles et forts ainsi qu'à déterminer l'emplacement des postes de travail.

Les bureaux seront dotés de stores extérieurs à commandes électriques ; l'éclairage sera incrusté dans les plafonds et son intensité dépendra de la luminosité extérieure.

Pour l'ISST, le bâtiment offre des locaux d'une fonctionnalité remarquable.

Un bureau d'études est chargé de l'évaluation de l'environnement sonore.

La date du relogement est souhaitée avant le mois de juillet 2022.

Nous pointons les préoccupations des agents qui demeurent, malgré cette présentation idyllique :

- travail par pôle maintenu mais « Open Space » regroupant plusieurs pôles séparés par du mobilier,
- postes de travail inférieur à l'effectif du service (100 PT pour 115 agents), la direction comptant sur le télétravail pour réguler la situation,
- revêtement des sols (moquette),
- restauration collective, les plats ne seront pas préparés sur place,
- qualité des prestations de nettoyage

Sujet de crispation avec les OS, le local syndical commun à toutes les directions, est d'une surface de ... 12m<sup>2</sup>. C'était un des arguments de la direction pour nous vendre le déménagement, étant donné que l'Hôtel des douanes n'en comporte pas alors qu'il s'agit d'une obligation légale !

S'agissant du télétravail : 50 agents sont à 3 jours, 33 agents sont à 2 jours et 12 à 1 jour.

Malgré ces chiffres, le fait qu'il y ait moins de postes de travail que d'agents, pose des questions : est-ce que les agents pourront s'adapter et dans quelles conditions ? Pourquoi avoir choisi ce mode de fonctionnement alors qu'il y avait moyen de mettre autant de postes de travail que d'agents ?

D'autres questions restent encore en suspens, comme celui des espaces communs avec les autres directions ; d'autant plus que l'INSEE réévalue le projet, suite à des problèmes de surfaces.

Le sujet du mobilier fera l'objet d'échanges avec les agents

On attend la consultation à suivre du CHSCT33, afin de suivre les questions toujours d'actualité.

## **RELOGEMENT DU BUREAU D'AGEN AU SEIN DE LA CITE ADMINISTRATIVE DE LA VILLE**

Au préalable, nous pointons les insuffisances de la concertation dans ce dossier: les représentants des personnels en CTSD n'ont pas été associés, hormis ceux dont des syndiqués travaillaient dans le bureau. De plus, l'inspecteur santé et sécurité au travail a été saisi très tardivement.

Le relogement du service au sein de la cité Lacuée est prévue fin 2023-début 2024.

Des points d'attention demeurent : surface de travail plus restreinte pour les agents, question des places de parking pour les personnels non totalement réglée, ambiance thermique prenant toujours pour base un différentiel avec la T°C extérieure, situation de l'agent PMR plus compliquée à gérer en cas d'incendie, problème de confidentialité due à la présence sur le même étage d'une administration tierce (l'ONAC).

La salle de réception du public servira de salle d'audition, d'autres salles de la cité pouvant aussi être réservées.

Nous insistons pour que les recommandations de l'inspecteur santé et sécurité au travail servent de base à la direction tout au long de la réalisation de ce projet, y compris sur l'aspect du mobilier.

Point positif: le DI, conscient de l'activité économique autour du bureau d'Agen, souhaite préserver cette structure, voire la renforcer. Il suffirait juste de mettre les effectifs réels au niveau des effectifs de référence pour que ces belles paroles se concrétisent.

Pour mémoire, en CHSCT33, la CGT a été un avis défavorable sur ce projet, parce qu'il conduit à une dégradation par rapport aux conditions actuelles de travail des agents ; les autres organisations syndicales s'étant abstenues.

## **RELOGEMENT DE LA BSI DE POITIERS**

Les travaux vont être réalisés de début 2022 à l'été 2022.

Ce projet consiste à transférer les locaux de la brigade au sein du bâtiment de la DR de Poitiers qui inclut déjà le bureau de douanes.

Des travaux vont être engagés pour installer les bureaux, la salle d'ordre, les locaux de rétention, l'armurerie, un local social au rez-de-chaussée et les sanitaires, vestiaires et espaces de stockage au sous-sol.

À l'extérieur, une dizaine de places de stationnement supplémentaires vont être créées (y compris cheminements piétons), ainsi qu'un chenil, un abri pour 8 véhicules et un abri moto.

En complément de ces travaux, certains bureaux existants, du 1er étage et du RDC, feront l'objet d'interventions ponctuelles (remplacement de l'éclairage, isolation acoustique, création de portes de communication) et des blocs sanitaires seront mis aux normes PMR au RDC et R+1.

Les représentants des personnels en CHSCT86 ont été un avis défavorable sur ce projet, au motif que la densification complexifie et dégrade les conditions de travail des agents, dans un souci d'économie.

Illustration de cette dégradation, la question du lieu de dépotage des camions qui n'est pas réglée ; la direction étant toujours en recherche de prestataires extérieurs pour ce faire.

## **BILAN SOCIAL :**

Comme chaque année, nous pointons les informations portées manquantes par

rapport à l'arrêté du 22 décembre 2017 en rappelant que **toutes les données du rapport de situation et surtout la répartition par catégorie hiérarchique en y incluant les A+ sont à ventiler par sexe**. Ce n'est pas la peine de poser de **belles affiches** dans les bureaux si, au moment de donner des chiffres pour décrire les situations potentiellement inégalitaires entre hommes et femmes, la direction est aux abonnés absents.

Même mutisme des documents sur la masse salariale et les rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie, les rémunérations par décile ou encore la part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique.

Ces données sont pourtant intéressantes pour traiter des inégalités salariales, sauf à considérer qu'il n'y a pas de sujet, ce qui n'est pas notre cas !

Même constat sur l'action sociale ou l'avancement par sexe.

Sur ce sujet, nous demandons au Président, comment sont réalisées les propositions d'avancement maintenant que les CAPL n'existent plus.

Ce sont les Directeurs régionaux qui font la proposition en classant les agents selon leur mérite, critère d'autant plus subjectif qu'il ne fait plus l'objet d'un examen contradictoire par les représentants des personnels.

Les 3 premiers agents sont classés selon ce critère puis c'est le classement SIRHIUS qui s'applique.

Exit donc le débat sur les interruptions de carrière qui pénalisent les personnels féminins, aucune mesure compensatrice n'étant mise en œuvre.

Le temps partiel concerne encore majoritairement les femmes (43/84) avec une égalité notable en catégorie C (15/15).

On note le vieillissement continu de la population douanière : 48,59 ans en 2020 et 48,14 ans en 2019.

Sur le télétravail, il est toujours limité à 1 jour pour les chefs de service ainsi que dans certains bureaux de proximité ou les effectifs de référence sont très bas . Comme c'est curieux!

Nous rappelons que ces décisions sont susceptibles de recours (gracieux, hiérarchique et en CAPC) et que la CGT est là pour vous accompagner dans ces démarches.

Enfin, nous rappelons notre revendication de compenser les absences syndicales dans les services.

## **BILAN Hygiène et Sécurité**

Du fait de la crise sanitaire, 65 formations ont eu lieu en 2020 contre 377 l'année précédente, le retard étant en passe d'être rattrapé.

Nous insistons sur le fait que les postes proposés dans la bourse aux emplois, suite

aux transferts de fiscalité, ne prennent pas suffisamment en compte l'ensemble des besoins en effectifs des services, ni les besoins en termes de contrôles, qui permettraient un maintien sur place.

Pour que la réorientation de l'action de la douane sur les 9 axes stratégiques soit crédible, il faut qu'elle se traduise rapidement en termes de créations d'emplois. Les risques psycho-sociaux en seraient d'autant plus atténués.

De même, la direction doit nous aider à plaider pour le maintien de la TICPE au sein de la DGDDI et atténuer ainsi les dégâts humains des transferts. Contrôle de stocks, produits circulant avec des titres de mouvement sont autant de raisons qui justifient le maintien de cette mission dans le giron des douanes.

Le défraiement des frais occasionnés est toujours d'actualité, l'indemnité prévue ne compensant que très partiellement les coûts engendrés.

Malgré les risques signalés par les agents concernant ce type de revêtement de surface a fortiori lors des crises sanitaires, des moquettes seront posées dans le bâtiment INSIGHT.

De façon générale, nous insistons pour que les remarques des agents soient entendus lors de ces relogements.

Des problèmes récurrents ne sont toujours pas pris en compte : dotation de masques : FFP2, ratio de secondes parties de nuit, EPI plus adaptés pour les agents des brigades dont gilet porte-plaques sur la base de nos préconisations (lire [ici](#) ), trousse de secours plus étoffées pour les brigades.

S'agissant des moyens de communication, on attend de voir comment l'application AGNet prochainement déployée (octobre 2021-mai 2022 au niveau national, dans la DINA en avril 2022) va permettre de résoudre les problèmes de liaison signalés de façon récurrente (liaison motards entre eux, motards-piétons-CODT).

Enfin, nous demandons à la direction de faire remonter la nécessité de combler les vacances en médecins du travail dans l'inter-région.

## **TRAVAUX AU SEIN DE L'HÔTEL DES DOUANES DE BORDEAUX**

Le directeur insiste sur les sommes importants investies dans les bâtiments bordelais : 8 millions d'euros pour le relogement du CSRH et 5 millions d'euros pour la seule réfection du toit de l'Hôtel des douanes (réfection charpentes). La création d'une seconde entrée-sortie est également prévue pour des raisons de sécurité mises en avant.

Ces réfections sont financées par le Plan de Relance dans le cadre des investissements à visée écologique (économies d'énergie).

On aurait aimé que les besoins en personnels fasse l'objet d'une telle attention. Ce

qui nous inquiète, c'est la permanence de ce bâtiment au sein de la Douane, après que ces travaux auront été réalisés sur le dos de la collectivité.

En effet, de nombreux promoteurs lorgnent dessus depuis des années.

Le directeur nous apprend avoir obtenu l'autorisation **pour afficher de la publicité** sur les façades du bâtiment pendant la durée des travaux, à l'instar de ce qui s'est fait sur le bâtiment de la CCI.

Un mélange des genres que nous dénonçons et qui porte préjudice au principe de neutralité du service public.

Quand on lui demande de nous communiquer l'autorisation de l'Administration des monuments historique, le directeur botte en touche.

Cette décision est pourtant soumise au contrôle du juge administratif et concerne les CTSD, a fortiori si les publicités en question, vantent les mérites de sociétés qui sont dans nos périmètres de contrôle (et il y en a beaucoup).

## **POINT SUR LES RECLASSEMENTS EN SUITE DES TRANSFERTS DE FISCALITÉ**

Le DI fait un point détaillé sur ces reclassements menés à la hussarde en plein été: la bourse aux emplois reprend 24 agents qui ont dû se positionner, en très peu de temps, sur des choix de postes restreints, qui engagent leur devenir professionnel et personnel.

Les postes FIP ne seront proposés à la douane qu'à la fin de l'année, mais on voit mal la douane émettre une expression des besoins pour les agents déjà positionnés, via la bourse aux emplois.

Des incertitudes demeurent à la DR de Poitiers, où des agents sont volontaires pour rejoindre la DRFIP et bien sûr à la RI de Bordeaux, où le transfert du recouvrement de la quasi-totalité des taxes, place les agents dans une situation précaire.

## **QUESTIONS DIVERSES**

En plus des travaux sur le bâtiment, un « relamping » des bureaux de la DI va être effectué, ainsi que l'installation d'une chaudière à gaz à condensation.

La pompe à chaleur du CODT et les splits du POC vont être remplacés.

Autres travaux engagés ou à engager : lumières et chaudière STA, chaudière brigade de La Rochelle, huisserie bureau de La Rochelle.

S'agissant du parc auto, la moitié du parc va être changé en 2021, 12 véhicules maîtres de chien vont être achetés.

Nous demandons au Directeur d'appeler un agent Paris Spécial à la brigade du musée, en attendant l'affectation d'un agent, la situation en effectif étant très critique.

Un nouveau chef d'unité doit être affecté à la brigade de Dax au 01/01/2022, il devra faire avec une côte RH fixe et des desiderata examinés à la loupe.