



Sections des douanes CGT
De l'interrégion de Nouvelle Aquitaine

Compte-rendu du CTSD Nouvelle-Aquitaine du 29/06/2021

Ordre du jour :

Point 1 : Situation de la brigade de Dax

Point 2 : Présentation du bilan interrégional 2020

Point 3 : Présentation du bilan interrégional de la FP en 2020 et du plan interrégional de formation 2021

Point 4 : Questions d'actualité : EPA Masse (offre logements sur Bordeaux), dde CSRH classement résidence attractive.

En réponse aux déclarations préalables des organisations syndicales, le Président s'associe aux remarques soulignant la mobilisation des agents qui nous permet de traverser cette période difficile. Il réfute le discours qui pointe la pression qui est mise sur les personnels pour atteindre les objectifs. Selon lui, il est la seule personne à rendre compte des résultats. Il met en place des objectifs en terme d'activités mais pas en terme de résultats. Il en veut pour preuve le report de la mise en place de l'outil de suivi de l'activité en raison de la crise sanitaire.

Pour la CGT, l'année 2020 aurait dû être neutralisée s'agissant des résultats. Mesure de l'activité ou des résultats cela revient au même en termes de pression sur les personnels

S'agissant du Plan Interrégional de Formation (PIF) 2022, il n'y a pas d'anticipation possible en cette période de l'année et il sera évoqué au CTSD de novembre avec le bilan social et les perspectives 2022. **Le plan de formation devra s'adapter aux axes stratégiques métiers.**

Sur la question du manque de matériels : selon le directeur, beaucoup de choses ont été faites depuis février/mars 2020. Il met en avant la dotation d'un peu plus de 300 ordinateurs portables, la nécessité de réactualiser postes fixes/portables pour les télétravailleurs d'ici la fin de l'année ainsi que l'achat d'écouteurs, de webcams et l'équipement des salles de conférence qui permettent des réunions en visio.

Le DI est d'accord avec nous sur la nécessité de réhabiliter les réunions de service afin de recréer du lien et du dialogue.

Point COVID : actuellement, il n'y a pas de malade ni de cas contact dans l'interrégion.

Télétravail : Il se dit vigilant mais plutôt volontaire sur le télétravail.

A partir du 1^{er} juillet prochain, les jours de télétravail crise et conventionnés vont s'additionner pour garantir 3 jours de TT par semaine aux agents jusqu'au 01/09. A partir de cette date, une campagne unique va s'ouvrir jusqu'au 22/09 qui permettra la bascule sur le télétravail version décret du 5 mai 2020 à partir du 01/10/2021.

La population éligible au télétravail a augmenté suite à la crise sanitaire ainsi que le nombre d'agents souhaitant télétravailler

Avant le confinement, seulement 6 % des agents éligibles souhaitaient télétravailler.

Actuellement, il y a 249 TT conventionnés dans la DI .

Toutes les tâches sont éligibles sauf certaines tâches identifiées.

Sur les 600 agents éligibles, environ 430 souhaitent faire du télétravail. On assiste à une progression en nombre de personnes qui veulent en faire et à une augmentation du nombre de jours sollicités.

Ainsi, sur les 430 demandes, 140 agents demandent à télétravailler 1 jour par semaine, 180 demandent à télétravailler 2 jours et 110 agents à télétravailler 3 jours/semaine.

Le directeur souhaite que chacune des demandes soit examinée en tenant compte de l'autonomie des agents et des conséquences sur les collectifs de travail.

Par ailleurs, les chefs de services vont être accompagnés et formés dans leur management qui devra prendre en compte des situations mixtes. La formation insistera sur la confiance mais elle n'exclura pas le contrôle.

La CGT se satisfait que ce soit enfin les tâches qui soient considérées comme télé-travaillables et non plus les fonctions.

Il reste encore beaucoup à faire notamment en ce qui concerne la prise en charge des frais occasionnés par le TT, sur le sujet des équipements qui doivent être fournis en double pour éviter des manutentions répétées ou encore sur l'ergonomie des postes des télétravailleurs.

Certains chefs de service n'ont pas forcément joué le jeu, peut-être à cause de problèmes techniques. Nous n'avons pas eu de remontées négatives sur le travail effectué ce qui prouve que l'administration doit faire confiance aux collègues et les accompagner le mieux possible par rapport aux demandes de matériels.

Nous espérons que les applicatifs vont suivre puisqu'à partir de septembre les agents déposeront leur demande dans SIRHIUS.

En ce qui concerne les agents vulnérables, la règle qui est applicable est celle du télétravail 5 jours jusqu'au 30/08/2021 sauf si l'agent pour des raisons personnelles souhaite reprendre pour partie en présentiel.

Dans ce cas, il devra se rapprocher de son médecin traitant puis de médecin de prévention.

En ce qui concerne, la responsabilité de l'agent en cas de perte, de vol ou de matériels abîmés (accidents) autant de soucis que la dotation en double du matériel pourrait réduire, le DI nous répond que cela n'est pas de son ressort.*

Point 1 : Situation de la brigade de Dax

Ce sujet a fait l'objet de trois réunions préalables le 27/05, le 04/06 et le 23/06 avant d'être ajouté à l'ordre du jour de la séance du CTSD de ce jour.

Il s'agissait d'une demande des OS de façon à pouvoir examiner les questions qui se posent en termes d'organisation et de fonctionnement de façon collective et plurielle.

Des absences au niveau de l'encadrement dues à des congés de maladie ont conduit à transférer l'élaboration de la cote de service au niveau de la division.

Le DI liste les raisons qui ont conduit à cette situation.

Il considère avoir donné des gages en matière de gestion des JNC, de RH/CA, de cycles de travail dans le respect des règles du BOD ; il souhaite recréer du lien par le biais de réunions de brigade régulières.

Le DR de Bayonne propose d'instaurer une réunion de brigade tous les deux mois pour vérifier le mode de fonctionnement mis en place et permettre des ajustements.

Il rappelle que le passage au 36H30 émane d'un vote majoritaire des agents, il veillera à une gestion équilibrée des temps de travail et de repos notamment en ce qui concerne les dimanches et jours fériés. Il souhaite que les CA soient étalés dans le temps pour éviter un engorgement en fin d'année et que les équipes continuent à être mixées.

Nous regrettons qu'une telle mesure, l'élaboration de la cote de service au niveau de la division, soit devenue inéluctable et nous souhaitons un retour à la normale le plus rapidement possible.

Nous mettons en avant la nécessité de respecter les temps de repos des agents et la nécessité de recréer des espaces de dialogue au sein de l'unité.

Le CTSD et le CHSCT64 doivent continuer à être associés aux mesures qui sont prises tout comme les acteurs de la prévention et la psychologue.

Point 2 : Présentation du bilan interrégional 2020

Le bilan d'activités 2020 montre l'investissement et la motivation des personnels dans tous les secteurs

Même si nous nous associons à ce constat, nous soulignons la nécessité de faire attention aux signaux de fatigue qui remontent des services.

Nous faisons le constat que la recherche de résultats a conduit la direction à abandonner la surveillance et le renseignement concernant le vecteur maritime. De plus, l'aviation privée et la surveillance des aérodromes secondaires sont, selon nous, sous-contrôlés.

L'année 2020 doit être neutralisée s'agissant de l'analyse des résultats tant le fonctionnement des services CO et SURV ont été impactés par la crise sanitaire.

A l'heure où la DG entend réorientation l'action de la douane sur des missions de protection, nous pointons la contradiction qui existe à continuer à prendre comme unique base des indicateurs fiscaux pour juger de l'activité des SRE.

Nous militons aussi pour que les CRPC soient renforcées pour alimenter plus efficacement les services d'enquêtes et les bureaux.

Le DI va organiser des échanges entre CRPC/POC et SRE de façon à améliorer les ciblage en faveur des services d'enquêtes.

Il revient sur les prévisions d'achats en matière de véhicules:

- 12 véhicules à moteurs thermiques pour les unités notamment pour les équipes maître-chiens

et des véhicules électriques principalement pour la ville et les très courtes distances car leur autonomie reste limitée.

45 bornes de recharge seront installées. Celles-ci sont fournies par des fournisseurs exclusivement choisis par les préfetures.

En 2022, 12 véhicules hybrides seront acquis sur la DR de Bordeaux. Ceux-ci seront d'abord destinés aux services CO et Viticulture puis aux unités SURV.

- 9 véhicules de ce type iront à la DR de Bayonne et 7 à celle de Poitiers.

Ceux-ci ne compteront pas dans le budget de la DINA car ils sont financés par le plan de relance de l'Etat qui s'élève à 960 000€/2ans.

Le DI fait comme nous le constat de la fatigue des agents.

S'il se dit à l'écoute des points que l'on peut améliorer dans les services, il n'entend toujours pas revenir sur les secondes parties de nuit qu'il a mis en place.

Sur le sujet des indicateurs, si l'activité évolue, ils évolueront également.

Concernant les perceptions, elles sont logiquement en baisse (-13 %) du fait de la crise sanitaire qui entraîné une baisse de la consommation et de la généralisation de l'auto-liquidation de la TVA .

Le transfert de la taxe sur les boissons non alcooliques entraîné un moins perçu de 750.000 euros qui n'est rien en comparaison de ce qui nous attend avec les transferts à venir ;

A l'horizon 2024, la douane ne conservera que le recouvrement des droits de douanes qui représente moins de 1 % des recettes.

Autant dire que l'avenir des RI est tout tracé.

Nous interrogeons le DI sur les suppressions d'emplois envisagés et sur les possibilités de reclassement proposées aux agents.

Il estime que sur 3 ans la baisse d'activités entraîné la suppression de 17 emplois (3 en 2022- 5 en 2023 et 9 en 2024), il ne sait pas comment le réseau va évoluer (maintien ou pas de certaines RI au niveau national).

Il note que la DG a évolué socialement et envisage maintenant une gestion des surnombres même s'il n'en connaît pas l'étendue.

Il s'emploiera à reclasser le maximum d'agents au sein de la douane.

Point 3 : Présentation du bilan interrégional de la FP en 2020 et du Plan Interrégional de Formation (PIF) 2021.

Le Plan 2020 a été perturbé par la crise sanitaire qui a entraîné une suspension des formations et une reprise de l'ensemble du calendrier. Les actions de formation ont été « re-priorisées ».

Des actions transverses ont été organisées : lutte contre la radicalisation, santé sécurité au travail, violences sexuelles et sexistes, télétravail, égalité diversité et lutte contre les discriminations.

Grâce au développement des actions en distanciel, aux matériels achetés, aux outils informatiques (webconférence de l'État...) et aux modules de e-formations, environ 60 % du PIF 2020 initial a été réalisé et 85 % de celui réactualisé en raison de la crise sanitaire.

C'est une performance saluée par la direction et les organisation syndicales.

Les actions qui n'ont pu se tenir ou se terminer en 2020 (moyens cachés, aviseurs, radicalisation) mais aussi en matière de LCF, de contrôles de la conformité des produits industriels, AGNET, ESTEVE ont été reportées.

Si les e-formations et les visio-conférences ont permis de poursuivre l'activité de formation, ils ne faudrait pas qu'elles deviennent la norme, le présentiel étant toujours à privilégier dans ce domaine quand il est possible.

Le DI est satisfait de la baisse du nombre d'agents exclus de la formation.

Nous sommes beaucoup plus nuancés : cette baisse étant due à la mise en place d'actions de formation obligatoire (santé et sécurité au travail- violences sexistes et sexuelles).

Les raisons profondes qui engendrent ce phénomène sont elles toujours présentes (sous-effectifs, non compensations des absences syndicales).

S'agissant de la formation pilotage de drones destinée aux services de la viticulture pour le parcellaire, elle nécessite des autorisations qui ne sont pas encore délivrées.

Même si le directeur se veut rassurant (il faudra toujours des agents pour piloter les engins et analyser les données recueillies), nous pointons le risque qu'il y a à remplacer des agents par des machines.

La CGT demande des informations sur le contenu de la formation blessures par balles car les trousseaux de secours n'ont toujours été mis à niveau malgré les propositions de financement que nous avons faites en CHSCT33.

Les ordinateurs portables de la salle de formation située Cours de Tournon à Bordeaux ne seront remplacés par des unités centrales fixes que si le nombre de portables est insuffisant pour équiper les télétravailleurs.*

Point 4 : Points d'actualité et questions diverses

⇒ Le Directeur nous fait savoir que 10 logements du T2 au T4 vont être proposés aux personnels de la région bordelaise grâce à une convention conclue entre l'EPA MASSE et AQUITANIS-un dossier que nous suivons de très près grâce à un de nos élus.

Ces logements dont la localisation n'est pas encore définie (Aquitanis va faire des propositions par rapport au cahier des charges) vont être intégrés dans le livret d'accueil des agents.

⇒ Classement du CSRH en résidence peu attractive. La demande a été transmise le 15/06 par le DI avec un avis favorable au final, le directeur prenant note que des services de la RH des DI sont repris en tant que tels.

⇒ la CGT interroge le chef du CSRH sur la communication par l'architecte de l'avant-projet sommaire concernant les plateaux où doivent être relogés les services du CSRH dans le bâtiment INSIGHT. Ce document n'a toujours pas été produit et le groupe de travail CHSCT n'aura vraisemblablement lieu qu'en septembre prochain. Si le projet parvient entre temps à la direction, le chef du CSRH organisera la consultation des agents.

⇒ Nous demandons le maintien des tickets restaurants pour les agents du CSRH.

En effet, la solution de restauration collective proposée n'offre pas tous les gages de qualité du fait de l'impossibilité de cuisiner les plats sur place, les agents étant par ailleurs nombreux à pratiquer le télétravail à un niveau élevé.

Le chef du SRE est conscient de la réticence des agents à accepter la solution de restauration collective proposée. Il nous informe que le prestataire de l'INSEE est venu présenter sa solution à la direction. Selon lui, il est possible de faire de la restauration de qualité y compris quand les plats ne sont pas cuisinés sur place.

Le DI nous confirme que plusieurs scénarios sont à l'étude mais, selon lui, si une solution de restauration existe il ne pourra pas y avoir de tickets restaurants, encore faut-il que la qualité soit satisfaisante. Nous notons que le télétravail permet de supprimer des postes de travail mais qu'il ne permet pas, à ce stade des discussions, de prendre en charge même partiellement les frais de repas.

⇒ Nous alertons la direction sur la situation de jeunes retraités qui n'ont pas perçu les compensations contentieuses auxquelles ils pouvaient prétendre du fait d'affaires réalisées avant leur départ à la retraite.

La direction va examiner ce sujet.

⇒ Sur les commandes de petits matériels tels que les étuis de chargeurs, elles doivent être effectuées via l'application GECO.

⇒ S'agissant du relogement des services de la DR de Bordeaux à l'Hôtel des douanes du fait du déménagement du CSRH, les plans ont été communiqués aux agents concernés (SRE, PAE, POC, RI...), des questions de confidentialité lors de l'accueil des usagers se posent pour certains services, certains préfèrent rester au rez de chaussée du bâtiment.

Le dossier sera présenté le moment venu au CTSD et au CHSCT33, le déménagement du CSRH étant toujours prévu à la fin du premier semestre 2022.

⇒ Après avoir souligné la qualité de l'intérim assuré en ce moment au CVC de Cognac, le DI nous apprend que l'enquête diffusée auprès des IR1 n'ayant pas produit de résultat elle va être ouverte aux IR2/IR3.