



Sections des douanes CGT
De l'interrégion de Nouvelle Aquitaine

Compte-rendu du Comité Technique du 18 février 2020

MOINS DE RAMEURS MAIS TOUJOURS PLUS DE BARREURS

Une quarantaine de participants pour ce comité technique!
On en vient à imaginer une réunion *outdoor* lors d'une prochaine journée de mobilisation pour avoir autant de monde dans la rue que dans les salons.

En réponse à notre déclaration préalable (lire [ici](#)), le Président nous donne sa vision de la future fiscalité douanière: TSVR, DAFN et la fiscalité dite des 3 TIC transférés à la DGFIP et la TVA import et les Contributions Indirects qui devraient rester à la douane à travers le contrôle de l'assiette.

Pour lui, le rapport Gardette est une opportunité pour notre administration de travailler sur un cœur de métier élargi.

Avant qu'il nous assène son discours sur les missions que l'on pourrait récupérer de la DIRECCTE nous lui rappelons **le rapport de la Cour des Comptes qui recommandait l'augmentation de la TSVR** pour compenser l'abandon de l'éco taxe qui, pour mémoire, aura coûté 868 millions d'euros en dédommagement versé à la société ECOMOUV .

Si on veut travailler dans un cadre élargi, il suffit de suivre ces recommandations pour redonner du sens à nos missions OPCO dans une logique environnementale. Au lieu de ça, le gouvernement prévoit l'enterrement du recouvrement et du contrôle de la TSVR à l'occasion de son transfert à l'image de la taxe sur les boissons non alcooliques.

C'est toute la fiscalité douanière transférée qui suivra ces exemples.

Le rapport Gardette est une opportunité pour continuer à supprimer des emplois douaniers dans la droite ligne du PSD et d'ailleurs le DI prépare déjà les esprits à l'occasion de ses passages à Arcachon, Mont de Marsan, Niort ou Guéret.

Notre syndicat a évalué les conséquences sur la cartographie douanière suite aux transferts d'activité (lire [ici](#)). Il suffit juste d'attendre la fin des groupes de travail nationaux.

S'agissant de la note prévoyant la limitation de la durée des enquêtes à 9 mois, sans cadre légal, il tombe des nues et interrogera la DG sur ce sujet.

Une chose est sûre: la DG commence à avancer ses pions pour complexifier à

nouveau les contrôles OPCO/CI.

1/ Plafond Autorisé d'Emplois et Effectifs de référence 2020:

Les effectifs réels communiqués ne tiennent pas compte des temps partiels, des congés longue maladie et des absences syndicales.

Comme l'an dernier, nous n'avons pas la répartition des effectifs dans les bureaux particuliers des DI/DR.

Pour la troisième année consécutive, le Brexit a encore un effet sur le niveau d'emploi.

Au niveau national, le PAE reste stable à 17 352. Certaines directions voient leur niveau d'effectifs augmenter du fait d'un effet Brexit important ou de mouvements internes de redistribution: Hauts de France, Ile de France, Paris Aéroports, DNRED, DNGCD.

Les suppressions d'effectifs annoncées ne sont pas liées à la vague de suppression GARDETTE dont les effets sur les bureaux de douane, les centres de viticulture mais aussi sur les services support ne se feront sentir que dans un deuxième temps, dès l'an prochain.

Pour cette année, en Nouvelle-Aquitaine, la perte nette d'emploi est évaluée par le DI à 14 emplois avec les suppressions suivantes :

- 16 emplois sont supprimés du fait de la dématérialisation des Contributions Indirectes et du passage à CIEL (-1 dans les centres viticulture de Bergerac, Libourne, Langon, Saintes, Jonzac, -3 à Angoulême, -1 aux bureaux de Pau, Mont de Marsan, Agen, Poitiers, Brive et Limoges et -2 au bureau de Bassens),
- 10 emplois liés à l'interrégionalisation du recouvrement (création de la recette interrégionale),
- 1 emploi à la brigade de Limoges et 1 dans les bureaux particuliers de la DR de Bayonne

et la création de 11 emplois au titre du Brexit à Périgueux BSI (+3), Mérignac BSE (+3), La Rochelle BSE (+1), Bordeaux BSE (+2), Bayonne BSI (+1) et au PAE de Bordeaux (+1).

3 emplois de cadre supérieur sont aussi créés au sein de la DI : 1 poste d'adjoint au DI, le chef de la PPCI et le responsable BEAT qui occupe aussi les fonctions de conseiller de prévention.

Les brigades d'Oloron (-1), le bureau de Niort (-1), les bureaux particuliers de la DR de Poitiers (-1) perdent aussi des emplois qui sont transférés vers la RI de Bordeaux qui bénéficie par ailleurs des 3 derniers emplois transférés suite à la fermeture de la RR de Poitiers. L'effectif de référence de la Recette Interrégionale passe de 20 à 26 alors que l'effectif réel dans ce service est de 27.

Enfin, un emploi est transféré des bureaux particuliers de la DR de Bordeaux au SRE de Bordeaux et un emploi est transféré du bureau d'Angoulême au CVC de Cognac.

La CGT soumet au vote du comité une délibération demandant au Président de communiquer aux représentants des personnels l'étude qui a permis à la direction d'évaluer les gains de productivité justifiant les suppressions d'emploi dans les centres de viticulture et les bureaux de douane.

La délibération est approuvée à l'unanimité.

Quand on demande au Directeur s'il va donc nous communiquer cette étude en vertu de l'information loyale et sincère qu'il doit aux élus du personnel, il nous répond que cette étude n'existe pas, qu'elle a été réalisée au doigt mouillé sur la base d'un gain de temps de 15 minutes par DRM et 5 minutes par erreur à corriger.

C'est bien la peine de créer un poste de chef de la PPCI si c'est pour réaliser des études sur un coin de table!

Le chiffre de 16 emplois supprimés a d'ailleurs été confirmé, ô miracle, par la DG dans une autre étude, moins fantôme on espère.

Nous rappelons au DI que l'étude ergonomique CIEL prévoyait une grille d'autoévaluation de la charge de travail qui devait être réalisée par les chefs de centre et non par la direction, partie prenante dans l'affaire.

La dématérialisation ne doit pas être un alibi dogmatique pour supprimer des emplois, mais bien un facteur d'amélioration des conditions de travail, en réduisant le temps de travail par exemple.

En plus des créations de postes de cadres supérieurs à la DI, on assiste à une re-pyramidage des emplois de catégorie C et B en poste de A et A+ dans toutes les directions sauf à Poitiers qui reste la direction qui subit le plus de suppressions (-23 emplois).

Le DI justifie cette évolution par les promotions qui doivent continuer à être offertes aux agents.

Les économies budgétaires se font au détriment de l'opérationnel mais ne touchent pas de façon équitable toutes les catégories (par rapport à 2019 : +6A+, +3A, -16B, -7B), les postes offerts en promotion ne concernent donc pas la catégorie C.

Mais quelle est donc la force invisible qui conduit à cette inflation de cadres dans un contexte si morose pour nos missions? Peut-être le syndrome de l'armée mexicaine?

Bien que le Président se targue de vouloir reporter les effectifs de la gestion vers les contrôles à la faveur de la dématérialisation, on voit que des missions de contrôle

sont menacées dans certain service comme à Bassens où le pôle Contributions Indirectes attend toujours d'être pourvu.

De même, en surveillance, les brigades d'Oloron (résidence unique avec le CCPD de Canfranc, cf infra), de Bayonne et de Limoges perdent des emplois alors qu'elles tiennent des PPF et que, pour ces deux dernières unités, elles sont impactées par le Brexit.

La majorité des emplois Brexit ayant été distribués dans notre direction (29 sur les 3 dernières années), la DI ne bénéficiera qu'à la marge d'un nouvel abondement à ce titre, l'an prochain.

Au CSRH, le déficit d'emploi de 13 emplois va être partiellement comblé par l'arrivée de 6 agents en mars et en juillet via la Place de l'Emploi Public (ex BIEP) et deux sorties de stage. Pour pourvoir les 5 autres postes, il sera fait appel au TAM voire à des sorties de stage ACP2.

S'agissant de l'accompagnement social, le DI est peu disert quand on l'interroge sur les priorités de mutation. En revanche, sur l'aspect pécuniaire, il étend les postes primables prévus à Angoulême (3) et à Mont de Marsan (1) aux résidences de Saintes (1), Jonzac (1), Brive (2) et Limoges (1).

2/ Modification du régime horaire de la BSE d'Arcachon:

Une majorité d'agents de la BSE d'Arcachon s'est prononcée en faveur d'une modification de leur régime horaire de travail, qui est actuellement de 35h, pour le faire passer à 37h30.

L'allongement de la durée des vacances et l'augmentation des heures de nuit est une nouvelle contrainte pour les agents dans un contexte déjà difficile (lourdeur de l'équipement, seconde partie de nuits) d'autant plus que le directeur en profite pour placer ses marottes que sont les horaires atypiques et la coordination sur les axes.

Malgré cela pour respecter le fait majoritaire, nous nous abstenons sur le sujet à l'instar de la CFDT et d'USD-FO, Solidaires et l'UNSA émettant un avis favorable.

3/ Situation en effectifs du Centre de Coopération Policière et Douanière (CCPD) de Canfranc :

Nous avons été alertés du non remplacement des agents partant du CCPD de Canfranc.

Alors que l'effectif de référence de ce service est fixé à 4, les agents ne sont plus que 2 en poste depuis le début de l'année.

Depuis un an et demi, le 4 ième emploi au CCPD de Canfranc n'était pas pourvu malgré les courriers du coordonnateur qui s'en était plaint à l'époque auprès de la hiérarchie douanière.

C'est aujourd'hui, le 3ème poste vacant depuis le 1er janvier dernier qui est menacé, la chef du POC de Bayonne ayant demandé au chef de détachement des propositions d'évolution de la cote de service dans le cas de figure d'un détachement à 2 agents ce qui préfigurerait le démantèlement du centre.

De plus, la fin des services quotidiens de 12H aura des conséquences sur la sécurité des agents, la durée de ces services étant motivée par les 2 heures de trajet en zone montagneuse pour rejoindre le CCPD depuis la brigade d'Oloron.

Un fonctionnement à deux agents signifie aussi la fin des services de WE alors que 1689 demandes ont été traitées les samedi et dimanche en 2019 soit environ 25% de l'activité totale du service.

A signaler enfin que les demandes traitées par le détachement douanier sont en hausse de 20% en 2019.

Face à cette mort lente d'un service, la CGT suivie par toutes les organisations syndicales a donc décidé de mettre la situation en effectifs du CCPD de Canfranc à l'ordre du jour de ce comité technique.

La réponse du DI aux demandes en séance des représentants des personnels de pourvoir les deux emplois manquants est la suivante : *Dans la mesure du possible je ferai en sorte de faire correspondre les effectifs réels du CCPD de Canfranc avec les effectifs de référence.*

Mais comme dans le même temps une diminution d'un emploi est prévu à la BSI d'Oloron et que le DI annonce qu'il souhaite maintenir les effectifs de l'unité à niveau, il est à craindre que cette baisse d'effectifs se fasse une nouvelle fois au détriment du CCPD.

Nous jugerons les déclaration du DI à l'aune du résultat de la demande d'enquête qui vient de paraître pour pourvoir les postes, un candidat au moins s'étant déclaré.

4/ Point d'actualité :

- démarche Bien Être au Travail: le conseiller de prévention décrit la démarche qui concernera le bureau de Poitiers et le centre de viticulture de Langon. Nous aurions aimé être associés au choix des services à travers l'analyse des indicateurs sociaux : nombre de CM, de jours de grève, inscriptions aux registres santé et sécurité au travail, nombre d'accidents de service... mais cette étape a été éludée. La démarche qui a pour but d'améliorer les conditions de travail des agents prévoit des questionnaires et des entretiens collectifs et individuels menés par un psychologue. Elle doit conduire à un plan d'action pour chaque service et s'étendra sur 18 mois. Nous nous étonnons de voir cette démarche émergée si tard alors que les problèmes ont été signalés dans les DUERP depuis de nombreuses années dans les deux services sans prise en compte réelle par les directions. De plus, en matière viticulture, une étude ergonomique liée au passage à CIEL a déjà eu lieu. Mais il est vrai que les directions ont privilégié, jusqu'ici, la

dématérialisation à marche forcée peu compatible avec les conditions de travail.

– Questions diverses :

*La chef du BOP GRH nous communiquera les listes à jour des agents travaillant dans les DR, les bureaux de la DI et le CSRH afin que nous mettions à jour nos listes de diffusion.

*déménagement du CSRH: le DI revient sur les groupes de travail qui ont associé les agents dans le domaine de la restauration administrative et de l'organisation des espaces. Nous lui demandons, en conformité avec les nouvelles règles de consultation des instances, de prévoir également l'examen préalable du projet en CHSCT33. Le Président y consent finalement, après un bref intermède téléphonique. Cet examen devrait avoir lieu durant le 1er semestre 2020 pour un déménagement prévu au 1er trimestre 2022.

* le Président prévoit d'ouvrir davantage le télétravail aux encadrants et aux enquêteurs

* Heures de nuit: le DI indique que, selon lui le pourcentage d'heures de nuit n'a qu'une valeur indicative. Il laisse le soin aux gestionnaires d'unités de s'en arranger pendant les périodes de fortes activités des unités qui tiennent des PPF. Nous en profitons pour lui demander une nouvelle fois les résultats des unités pendant les secondes parties de nuits; ces données nous sont une nouvelle fois refusées

* Concernant le déménagement du bureau de Brive : le lieu qui était pressenti ne convient pas car le bâtiment ne peut pas recevoir les administrations, de nouveaux locaux sont en cours d'examen dont une ancienne trésorerie à Malemort

* Un point est fait sur le réaménagement des espaces de travail à Hendaye et sur le déménagement du SRE de Bayonne dans les bureaux de la Direction Régionale.