

UN PREMIER COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DENSE

CSAR 1/06/2023

En préambule de l'ordre du jour, la CGT a lu sa [déclaration liminaire](#) et l'intersyndicale soumet au vote la délibération pour la demande d'ouverture de négociations pour les équipes cynophiles (EMC)
→ Accord de la DG sous la direction du DGA qui organisera une réunion identique à celle des moniteurs Tir/TPCI.

Nous rappelons à la DG que cela fait 8 ans que nous demandons la tenue du cycle Surveillance complété des sujets sur des contrôles en milieux confinés et non-intrusifs ainsi que l'aéro-maritime.

De même, la CGT souhaite réintégrer la DNRED, la DNGCD et le SEJF à nos discussions à la DG.

Les mouvements sociaux qui s'initient au fil de ce cycle de discussions, vont devoir être intégrés. Quand on est en réforme permanente, les collègues réagissent. En douane nous ne tenons pas assez compte de l'avis et de l'expertise des organisations syndicales sur la dimension métier.

La question indemnitaire se pose pour beaucoup d'autres services. La DG exige plus d'expertise aux collègues, plus d'engagement, il va falloir réfléchir à en parler vraiment et en faire une réunion dédiée.

La CGT demande à ce que la question indemnitaire « urgente » concernant les EMC et les moniteurs Tir/TCPI soit actée rapidement lors du CSA du 6 juillet et communiquée aux agents concernés.

Nous nous réservons par ailleurs la possibilité de demander l'ouverture de négociations salariales pour l'ensemble des agents de la douane pour le second semestre.

La directrice générale annonce en fin de

séance que des calculs financiers sont bien avancés pour EMC/Tir/TPCI et qu'il y aura des premières annonces au CSAR du 6 juillet.

Vote sur les PV : Nous ne prenons pas part au vote n'ayant pas assisté à ce CSAR en février à la suite du boycott des organisations syndicales pendant le conflit des retraites.

**PRÉSENTATION
DE LA DÉMARCHE
POUR PROMOUVOIR
UNE DÉONTOLOGIE
IRRÉPROCHABLE EN
DOUANE.**

La direction générale veut replacer la politique disciplinaire à la hauteur des enjeux. Des communications spécifiques et des formations sont mises en place pour répondre à cette démarche globale concernant la déontologie.

L'interrogatoire écrit va être revu sur sa forme 5 DI (DINA, DIPA, Normandie, Bourgogne, SEJF) seront pilotes pour la mise en place de l'audition libre (avec un 882 dématérialisé) pendant 6 mois. Un bilan en fin d'année sera fait avec un groupe de travail conclusif.

Le SNAD CGT a demandé et obtenu la tenue d'un groupe de travail dédié aux outils mis à disposition pour les enquêtes administratives menées dans le cadre de la discipline.

La CGT ne peut que se réjouir de ces avancées suite à des années de demandes de démocratisation du processus disciplinaire en prenant en compte les questions à charge et à décharge pour l'agent.



La CGT a apporté plusieurs réflexions sur ce nouveau 882 et notamment elle demande que l'expérimentation prévue puisse intégrer la possibilité de faire venir des défenseurs d'une autre DI si l'agent le souhaite.

La CGT demande aussi une plus grande vigilance dans le traitement des disciplines de niveau 1 quand une procédure pénale est diligentée.

CONCOURS NATIONAL À AFFECTATION RÉGIONALE (BILAN DES HDF)

Le constat est fait : les difficultés de recrutement ne sont pas propres à la douane mais concernent toute la fonction publique.

Avec ce mode de recrutement, il y a une dimension de fidélisation qui entre en compte. Il y a une plus forte accroche locale des candidats pour aller jusqu'au bout de la formation qui sont plus nombreux à finaliser le processus de formation qu'au niveau national.

La DG estime que la formule est suffisamment pertinente pour la poursuivre dans la DI Grand Est.

Nous avons fait part de nos craintes quant à ces recrutements. Tout d'abord l'administration ne doit pas se limiter à envisager l'attractivité par le seul prisme des recrutements locaux.

Ce nouveau mode de recrutement ne doit pas à terme empêcher les collègues en poste ailleurs sur le territoire à demander leur mutation dans ces régions

Cet élément a été pris en compte par la DG, le but n'étant pas de bloquer les mutations.

ELECTIONS DES REPRÉSENTANTS POUR LES CONSEILS MÉDICAUX EN FORMATION PLÉNIÈRE :

Pas de remontées de difficultés à ce stade sur les opérations de vote.

Pour la CGT cette instance est primordiale dans la vie des agents. La réforme en elle-même met à mal la représentation syndicale en écartant tout travail de désignation avec les organisations syndicales.

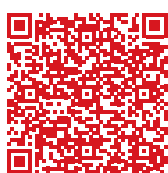
La CGT s'interroge sur la temporalité de ces instances, sur la compétence réelle des médecins convoqués par rapport à la pathologie de l'agent, sur les modalités de recours. La CGT demande que l'agent en soit parfaitement informé.

Si l'administration veut réellement créer un statut spécifique à la représentation dans ces instances médicales, il faudra bien définir les conditions d'exercice de ces mandats (temps de préparation et de compte-rendu, formation à l'exercice du mandat ou encore suivi de la liste des représentants qui sont mutés ou en retraites)

La DG assure avoir bien entendu le besoin de formation, il y en aura une le 4 juillet à destination des syndicats nationaux. Pour le reste la CGT sera très attentive et fera des points d'étapes

JO 2024

La CGT se félicite de ce point à l'ordre du jour puisque c'est elle qui l'a demandé. En effet, les enjeux sont primordiaux, tant du point de vue des missions que des aspects RH (congés, report de congés, reconnaissance indemnitaire, CET, garde d'enfant(s), logement, déploiement, etc). La DG annonce les premiers éléments



du dispositif : avoir une posture globale alignée sur celle des forces de sécurité intérieure pour les directions (niveau 1 et 2) IDF et Hauts de France. Forte pression des autorités préfectorales sur cet évènement.

Pour la CGT, plusieurs questions subsistent :

⇒ Sommes-nous une force de sécurité intérieure ?

⇒ Pourquoi la Polynésie ne bénéficie-t-elle pas de moyens supplémentaires ?

⇒ Les congés pourront-ils être reportés en 2025 ?

⇒ Période exacte de la disponibilité des agents ?

⇒ Pourra-t-on mettre en œuvre un déplafonnement du CET comme à la période de la crise sanitaire ?

⇒ Quelles mesures prises pour l'hébergement des collègues mobilisés ?

⇒ Prise en charge des frais engagés... Quid des gardes d'enfants et de leur prise en charge pour les couples de douaniers mobilisés ?

De nouvelles questions pourraient être soulevées jusqu'à la mise en place des JO, il faudrait donc un cycle régulier de rencontres pour y répondre.

Un focus sur les moyens de stockage des saisies de produits contrefaits doit rapidement être mis en œuvre, des actions de formation des agents, des effectifs en CO comme en SU.

Cellule de crise à la DG : nécessité d'informer régulièrement les agents pour impliquer tous les collègues pour cet évènement

Enfin nous devons rapidement anticiper les besoins en effectifs complémentaires. Idem pour l'agenda social qui devra être allégé pendant cette période

Réponses DG aux questions :

1. Les parties RH et indemnitaires, sont en train d'être discutées au niveau interministériel (comme à l'époque sanitaire). Pas d'arbitrage à ce jour sur ces questions.

2. Missions : La participation de la douane se fera avec nos moyens techniques (chiens explos, vedettes, expertise des flux logistiques) – cadrage du rôle douanier dans le dispositif du préfet de Police – Objectifs prioritaires : vente à la sauvette, respect de l'intégrité des marques. Pour les opérations commerciales, des formalités simplifiées sont en cours de constitution pour toutes les démarches déclaratives des sportifs et accrédités.

3. Notion de solidarité : objectif d'assurer la répartition de la charge entre les niveaux – Paris spéciaux accordés en priorité au niveau 1 et 2 – 3e niveau complètera en effectifs

4. Périodes : définition d'une disponibilité qui prendra en compte une période large (01/07-15/09) puis une période couvrant l'ouverture des JO, 100% des agents seront disponibles et réquisitionnés. Une gestion des effectifs devra être mise en œuvre par chaque DI concernée.

5. Mobilier/hébergement : nombreux renforts de plusieurs services interministériels qui rendra difficile l'attribution de logements (travail en cours avec la Masse et les services préfectoraux du logement)



À la demande de la CGT, la DG va communiquer rapidement une fiche synthétique d'informations (calendrier, règles de disponibilités).

Effectifs : des emplois transitoires en plus à la CCRF pour les Jeux Olympiques, mais à ce stade pas encore de calibrage DGDDI (la réserve opérationnelle a été provisionnée financièrement et devrait être mise en œuvre).

La DG négocie un budget pour des effectifs qui ne seront pas pérennes et un volet équipements

La période de disponibilité opérationnelle sera du 1er juillet à mi septembre avec une phase critique pour les cérémonies d'ouverture et de fermeture et les séances de compétition en Août et première quinzaine de Septembre pour les jeux paralympiques

BASE DE DONNÉES SOCIALES CAMUS (COLLECTE AUTOMATISÉE ET MUTUALISÉE DE STATISTIQUES)

Le rapport social unique remplace le bilan social de la douane. Disposition de la loi de transformation de la fonction publique, qui prévoit une fois par an un bilan social unique dans chaque CSA

La CGT espère que les nouveaux indicateurs sociaux permettront une véritable analyse sur les différences de rémunérations, les besoins en formations, les questions d'organisation du travail.

DÉMÉNAGEMENT DES LOCAUX SYNDICAUX À LA DG

Le Service Général doit impérativement revoir sa copie rapidement, en fonction des besoins en surface de locaux syndicaux

La CGT souhaite que ce sujet soit traité en CSA de Réseau et garder des locaux près de la coopérative, appliquer le décret sur l'attribution des moyens pour les organisations syndicales puisqu'il n'est pas respecté dans de nombreux sites (pas de locaux syndicaux, pas d'armoires, panneaux syndicaux absents ou dans les bureaux des chefs de service, etc), véritables moyens de communication dans les locaux dans la DG (wifi par exemple)

QUESTIONS DIVERSES

La CGT et UNSA/CGC avaient déposé des questions diverses.

S'agissant de Roissy et du conflit ayant entraîné le dépôt d'un préavis de grève (nouvelle cellule de sécurité alimentaire, mission transférée de la CCRF vers la douane), la CGT a demandé une audience urgente à la Directrice générale au nom de l'intersyndicale de Roissy.

Le DI a en effet contrevenu aux règles locales d'organisation et horaires de travail, imposé unilatéralement le travail du dimanche (non justifié puisque la CGT a rencontré le directeur du service commun des laboratoires qui a confirmé que le laboratoire ne serait JAMAIS ouvert le dimanche), etc. La demande solennelle de l'intersyndicale de Roissy, soutenue



par l'intersyndicale nationale, aboutira auprès de la Directrice générale nous l'espérons, pour désamorcer un conflit latent, créer de l'attractivité sur cette nouvelle mission.

S'agissant des CCF à Roissy, et suite à la lettre ouverte des personnels portant une demande de revalorisation indemnitaire, la Directrice générale va étudier ce volet qui pourrait se traduire par une augmentation de la NBI mais qui fera probablement l'objet d'une négociation plus large de tout le volet indemnitaire pour tous les douaniers.

S'agissant d'un droit de reprise (suite à décision récente de la Cour de Cassation), la DG n'a toujours pas donné de consignes générales aux services concernés (OP/CO/CI/Viti/SRE/etc).

La CGT insiste sur le caractère inconfortable pour les agents qui sont en attente. La DG répond que nous avons raison et que cette note est en cours de finalisation avant diffusion.

Dans diverses BSE ou BSI, les changements d'horaires entraînent une augmentation du nombre de week-ends travaillés ou modifient les horaires de travail à la dernière minutes en permanence, ce qui occasionne de grandes difficultés dans l'organisation de la vie personnelle (garde d'enfant-s, vie politique ou associative, etc).

Il n'est plus acceptable d'entendre localement « si tu n'es pas content-e, pars en OP/CO ! ». La CGT aime rappeler qu'au 21^e siècle, ce n'est pas à l'agent-e de s'adapter au travail mais le contraire ! (phrase partagée par la DG d'ailleurs).

Ainsi, la CGT rappelle que le plan égalité pro prévoit des mesures spécifiques, la possibilité d'aménagement, etc. Tous les agents doivent disposer des mêmes droits, qu'ils soient AG/CO ou SU. Un guide de la parentalité existe, il faudrait le faire respecter !

La DG rappelle que la MDD et l'ODOD peuvent être sollicitées pour les aides au besoin, et confirme qu'un rappel est nécessaire dans ces services sur la parentalité ; les droits et le plan égalité pro. Elle le fera.

Si vous avez des interrogations ou remarques, n'hésitez pas à nous écrire : douanes@cgt.fr ou snad.cgt@douane.finances.gouv.fr



NOTRE PRIORITÉ, C'EST VOUS !