

La CGT a ouvert la séance par la lecture de la [déclaration liminaire](#)

EMPLOIS DE RÉFÉRENCE 2024

L'intersyndicale a exigé la mise au vote de cette question dans le respect du nouveau règlement intérieur des CSA. Cette demande a été validée par la DG qui, dans le même temps a accepté de faire un nouveau tour de prestidigitation en faisant disparaître 110 ER qu'elle avait répartis sur les DI. Les effectifs de référence s'étant décorrélé de l'effectif budgétaire, ces ER ne pourront jamais être pourvus.

Point 1 **Approbation du procès-verbal du CSAR du 1er juin 2023 et du CSAR du 14 décembre 2023**

Seul le PV du 1er juin 2023 a été approuvé

Point 2 **Les effectifs de référence**

Mais de quoi nous parle-t-on?

Le schéma d'emploi qui est discuté par la DG avec le ministre, correspond au solde des créations et des suppressions d'emplois sur une année civile (exprimé en ETP).

Les ETP, équivalents temps plein, correspondent aux effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents à un instant T.

Les ETPT, équivalents temps plein travaillés, sont une unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds sur une année.

Les effectifs de référence (ER) constituent la cible à atteindre pour les effectifs d'un service dans une perspective à moyen terme.

Les effectifs réels, sont les agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

Qu'a-t-on appris ?

1° Une diminution de 22 ER au titre de la prise en compte de l'impact du transfert des missions fiscales sur l'exercice 2024

2° Une augmentation de 48 ER qui correspond au schéma d'emploi de +48 ETP inscrit dans la loi de finances, résultant :

⇒ de l'évolution de -11 ETP prévue dans le contrat 2022-2025 de la douane ;

⇒ d'une augmentation de 45 ETP au titre du renforcement des contrôles aux frontières ;

⇒ d'une augmentation de 14 ETP au titre de la réinternalisation des compétences numériques.

Nous sommes confrontés à un manque de recrutement massif (650 emplois manquants.....) voulu par la majorité politique depuis des années.

Serait-ce une mauvaise gestion qui nous amène à avoir un tel écart entre les effectifs de référence et les réels ? D'ores et déjà on sait que bon nombre d'ER ne seront jamais pourvus !

Et la DG de nous expliquer qu'on ne peut recruter plus par manque de capacité dans les écoles... de mieux en mieux !

La CGT s'interroge sur les effectifs votés en 2023 et qui ne correspondent pas à ceux présentés aujourd'hui. On note une différence de 166 emplois... une bagatelle peut-être pour une présentation très technocratique des choses par l'Administration, mais une grande incompréhension des personnels.

Nous alertons de séance en séance sur le vécu, le mal-être des personnels dans les services. Si cette instance n'est pas le niveau de discussion et de décision sur cette réalité, alors nous irons devant le Ministre et les parlementaires !

À la CGT, on ne négocie pas le poids des chaînes, on se bat pour renforcer nos effectifs à la hauteur des besoins de lutte contre la fraude ! Et faire disparaître une colonne d'un tableau, ce n'est pas une victoire pour nos effectifs !

Que peut-on en dire ?

« *Quel est le bon niveau d'emplois pour la douane ? Quelle est la meilleure façon de rendre nos métiers attractifs ?* » (Directrice Générale).

C'est une question que la CGT porte depuis des années en douane, et notamment depuis l'accord social de 2022 sur une discussion urgente, sur les missions, la cartographie et le calcul de la charge réelle de travail.

Exigeons dans toutes les DI une évaluation sérieuse et réelle de la charge de

travail, car le discours qui nous est tenu est que l'administration ne tient pas compte des besoins (les recrutements), et de fait, cherche à savoir quelle charge de travail elle doit alléger...

Conformément à l'article 14 du RI, une mise au vote est faite sur ces effectifs.

L'ensemble des représentants votent contre ces effectifs.

Point 3

Suite des échanges en bilatérales DG/Organisations syndicales

3 points évoqués

⇒ Agenda social

A la demande des organisations syndicales, toutes les réunions prévues au mois de juin sont neutralisées.

La proposition du SNAD CGT de maintenir les réunions du mois de juin s'il y avait un déplafonnement des remboursements des nuitées n'a pas été retenue par la DG.

Certains groupes de travail mériteraient des précisions sur la méthode et les points à discuter (plan santé, attractivité et emplois, etc)

La CGT avait proposé, lors d'une bilatérale, une méthode pour clore la discussion du cycle sur la surveillance (lamentablement échoué lors du groupe de travail conclusif). L'idée est de reprendre tous les points progressifs qui ont été retenus, de les mettre en commun dans un document qui devra être validé en CSAR.

La CGT rappelle qu'il y a urgence sur la question des chefs d'équipes et les heures de sport, l'administration doit s'engager sur une doctrine d'emploi pour les uns et avancer sur la pratique

du sport en douane.

Enfin, il était inconcevable pour la CGT de maintenir le groupe de travail « dédouanement » du 8 mars, journée internationale des droits des femmes et journée de grève féministe interprofessionnelle. La DG a accepté.

⇒ **Plan anti-corruption,**

Suite à divers incidents, un audit de l'IGF et de l'IS a été réalisé. Un plan d'action DGDDI a été présenté au Ministre incluant la mobilité, les habilitations et l'informatique. Il y aura un échange en groupe de travail.

Pour autant, la CGT revendique depuis longtemps de discuter autour des sujets comme : la sécurité des contrôles et des agents, la formation dévolue à ce plan d'action à commencer par la formation initiale, la mise en place d'outils de droit d'alerte, la protection des lanceurs d'alerte, la question de travail coordonné sur les plateformes avec d'autres administrations.

La CGT exige de prioriser la sécurité des collègues au travail et hors travail.

Quant à la mobilité contrainte, elle ne peut être la solution.

L'anonymisation de la commission d'emploi est en cours, un outil de communication crypté sera diffusé déployé dans les services. Il faudrait veiller également à anonymiser les badges d'accès sur les plateformes en partenariat avec les opérateurs.

⇒ **TSI**

La CGT salue la mobilisation des collègues TSI. Suite à un séminaire en novembre et un comité de pilotage en décembre, les demandes des agents informaticiens ont été analysées par la DG. Il a été décidé : le versement d'une

prime forfaitaire de 450 euros par agent, un régime de travail spécifique pour tous les TSI, de nouveaux recrutements de Paris spécial pour cette filière, la correction des taux de promotions, etc.

Pour autant, même si un début d'effort est noté côté administration, tout ceci est bien insuffisant au regard de la situation de crise dans laquelle ces collègues se trouvent !

Un cycle de réunions régulières doit être mis en place avec eux pour qu'ils puissent continuer de travailler à la construction pérenne de leur filière, avec la reconnaissance financière qu'ils méritent, des réponses sur le plan de carrière, la reconnaissance du statut de spécialiste, le manque d'effectifs à statut et pérenne, un plan de qualification ministériel.

Point 4

Engagement de la douane dans les JOP

Voir notre [Flash info JOP](#) envoyé dès vendredi 9 février

Point 5

Projet de nouvel arrêté fixant la formation initiale des agents de constatation

Ce nouveau texte reprend les grandes lignes du nouvel arrêté pour la formation de catégorie B. Sans surprise, la CGT souhaite apporter des amendements, comme elle l'a fait pour le précédent. Cette demande est accordée par la DG qui fixe l'échéance des amendements au 20/02.

Ainsi la CGT rappelle que nous revendiquons l'introduction des deux heures de sport hebdomadaires pour tous les agents sur le temps de travail, que nous regrettons la diminution de la durée de la formation initiale alors que les agents souhaitent l'allonger et que nous regrettons également l'orientation générale de ce texte au détriment des enseignements

généraux et des procédures.

La CGT demande que chaque stagiaire soit habilité tir et TPCI à l'ENDLR et apportera des amendements sur les enseignements (outils informatiques, AGnet, fonctions support pour les CO, taxation, etc)

Point 6

Evolution du cursus de formation des marins du groupe 1

La DG et le DI DNGCD ont présenté l'évolution du cursus de formation des marins G1. L'objectif étant, selon la DG, de pouvoir rapidement à une situation transitoire compliquée (départs en retraite nombreux, heures d'avance, etc), de départ importants de marins G2 et G3 en mettant en place la réduction de la formation G2, en faisant le pari de l'attractivité en G2.

Selon la CGT, il ne manque pas de G1 et c'est un pari qui ne répond pas à l'urgence des 3 prochaines années.

La DNGCD va connaître un déficit bloquant concernant les G2. S'agissant de l'attractivité, ce n'est pas en imposant une première affectation en sortie de G1, puis une deuxième affectation en sortie de G2 que ça allait rendre les postes de G2 attractifs..Nous demandons la possibilité d'enchaîner les deux cursus, ce qui est refusé.

La CGT dénonce une duperie concernant cette évolution qui va faire miroiter à des marins des fonctions qu'ils n'occuperont pas.

S'agissant du conflit en cours dans les unités maritimes, le DI avoue qu'il a pris des mesures pour ne pas gonfler d'avantage le nombre d'heures d'avance.

Pour la CGT, cette tactique est scandaleuse pour plusieurs raisons : les unités

ne peuvent plus exercer leurs missions et cette situation n'est pas de leur fait.

Les agents ne peuvent pas être comptables d'une gestion catastrophique pendant 20 ans de non recrutement, non formation et non anticipation.

La DG était bien contente d'avoir ces agents en mer pour faire les heures d'avance quand il n'y avait pas assez d'agents sur le terrain, et maintenant ce sont encore les agents qui payent la facture par des mesures de rétorsion inacceptables alors qu'il y avait d'autres solutions.

La CGT exige que le conflit soit entendu et que des solutions soient trouvées. La DG donne la mission au DI de régler ce conflit.

QUESTIONS DIVERSES

Les fiches de signalement touchant à l'organisation du service doivent être examinées en formation spécialisée (FS)

Suite au rapport de l'IGF et au groupe de travail sur l'avenir du réseau comptable, la demande des organisations syndicales a été entendue, Bercy a opté pour ne pas toucher au réseau après la fin du transfert des missions fiscales.

À la question d'une organisation sur le déploiement des « camionnettas », la CGT rappelle qu'elle demande un groupe de travail sur les contrôles non-intrusifs depuis de nombreuses années.

Ce déploiement est décidé sans concertation alors que la mise en place de nouveaux outils impose d'en discuter car cela induit une discussion sur la doctrine d'emploi, les effectifs, les formations, les qualifications, la rémunération, etc...

La DG répond que ce point sera un sujet majeur du prochain groupe de travail sur la LCF.

L'observatoire national de sécurité (ONS) va travailler à la sécurisation des brigades, à commencer par Nîmes, Avignon et La Guadeloupe.

QUESTIONS CGT

⇒ **Livret de stage des agents stagiaires (Suite de la QD de la CGT lors du CSAR du 28/09/23 «modalités pratiques relatives au livret de stage des agents stagiaires»)**

Malgré les engagements de l'Administration les élèves stagiaires en fin de scolarité et en fin de stage pratique n'ont toujours pas accès aux évaluations du livret de stage.

Quand cela sera-t-il mis en œuvre ?

Il n'est pas prévu qu'il y ait une communication du livret, par contre la DG va suivre le sujet et va s'assurer que ce qui est dit aux stagiaires est bien retranscrit dans les livrets.

⇒ **Prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique d'État pour les agents de la DIPA**

Depuis l'arrêté du 20 décembre 2023 pris en application du décret n°2020-1299 du 24 octobre 2020, la DGGDI et notamment la BSI d'Aulnay sous Bois et le bureau de douanes d'Aulnay sous Bois sont entrés dans le dispositif.

Nous demandons l'actualisation du décret afin que tous les services douaniers exerçant dans le 93 notamment ceux de la DIPA soient intégrés dans le dispositif.

La Directrice générale nous propose de lui communiquer tous les éléments en notre possession en amont, en gardant à l'esprit que les conditions sont très strictes : implantation, service aux usagers, vacances d'emplois + durée. La CGT a interpellé le Ministre à la sortie de l'entrevue de cette semaine sur les JOP, il a été sensible à nos arguments et a promis de regarder cette question.

⇒ **Cellule de Sécurité Sanitaire de Roissy**

Ce dossier (travail le dimanche d'agents OPCO et refus d'attribuer les horaires longs) n'a pas avancé depuis la rencontre DG/DIPA/OS de juin 2023. La direction de la DIPA nous indique attendre une réponse de la DG. Qu'en est-il exactement? Quelle est la question sur laquelle la DG doit se prononcer ?

Pour information, à peine 1 an après son ouverture, les agents sont fatigués et souhaitent passer aux 12H.

Pour l'instant il n'y a pas de solution. Est-il indispensable que la douane soit présente le dimanche ? Les flux n'ont pas été ceux annoncés par la CCRF. Une nouvelle proposition va être faite .

D'ores et déjà, la consigne qui a été donnée : « on ne sollicite pas les agents plus que nécessaire. » Des aménagements ont dû être faits dans les services pour qu'il n'y ait pas de sollicitation plus que de-raison, et il doit y avoir adaptation des horaires d'arrivée et de départ.

Si vous avez des questions ou remarques, n'hésitez pas sur douanes@cgt.fr

NOTRE PRIORITÉ, C'EST VOUS !