

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU

24 OCTOBRE 2022

UNE REFLEXION AUTOUR DE 3 AXES...

La CGT a lu [sa déclaration](#) à l'ouverture du CTR

Réponse DG sur l'actualité SU : il aura fallu les résultats désastreux de l'observatoire, pour que la direction se range à la demande que fait la CGT à chaque instance depuis 2016, à savoir qu'il y a un grand chantier de la surveillance à entreprendre.

Elle a donc décidé de mettre en place une réflexion notamment autour de 3 axes : la formation, l'organisation/le management, et les actions dans les services. 3 groupes de personnes seront chargés de traiter ces sujets de manière à avoir une base de travail en janvier pour alimenter les groupes de travail qui se tiendront par la suite, dans le cadre d'un cycle long de discussion.

Il reste désormais à voir comment les choses vont se passer car nous ne voudrions pas qu'elle accouche d'une souris... Les attentes sont grandes et ce ne sont pas les résultats de la consultation faite par la CGT auprès de la surveillance qui vont contredire ce fait. 3000 douaniers ont répondu, leur parole devra être entendue.

POINT 1 VOTE SUR DES MESURES DE RESTRUCTURATIONS

Déménagement de la BSN de Bayonne à Hendaye :

Le déménagement vient de l'impossibilité matérielle depuis 2019 de rester sur place et le choix d'Hendaye est un choix d'opportunité avec des locaux permettant de loger matériel et équipage.

Face à l'inquiétude de la CGT sur l'avenir de l'unité (qui a failli disparaître il y a quelques temps), la DG répond que le positionnement de cette brigade la rend pérenne car sa suppression créerait un vide trop important dans la protection du littoral.

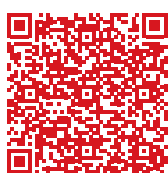
La DG rappelle que les agents qui ont demandé une mutation ont droit aux primes de restructuration et précise qu'elle reviendra vers les syndicats pour le cas des collègues venant d'être mutés mais n'ayant pas bénéficié de la super-priorité.

Vote : abstention – Nous n'avons pas été rassurés sur le remplacement des agents mutés à l'occasion de ce déménagement.

Fermeture des services DOMiens suite à l'intégration de La Poste dans les applications de dédouanement.

Jusqu'à maintenant, la poste n'était pas en mesure de traiter les colis à destination des DOM de manière « optimale », pas de déclaration pour la majorité des colis, taxation d'une petite partie des colis. Cela ne collait plus aux obligations de taxation au premier euro voulu pour la réglementation européenne et française, le passage à H7...

Désormais pour la DG, les agents vont redevenir vérificateurs au lieu de taxateurs. Il y a beaucoup de choses non réglées, le fait que



La poste fasse passer ses frais de gestion en frais de douane, ce qui n'est pas encore résolu au niveau local (les collègues se font questionner sur des frais allant de 8 à 15€).

Pour la CGT, les documents ne laissent pas transparaître la modification de la charge de travail pour les collègues, car c'est clairement tout un aspect métier qui se modifie.

La DG a certainement sous estimé l'impact que tout cela va avoir sur les différents bureaux, le surcroît de travail (notamment quand les particuliers appellent les bureaux pour contester les frais de douane appliqués. Les agents sont forcés de procéder à un nouveau calcul pour palier les erreurs de La Poste).

Vote : contre – Le CTR sera donc reconvoqué

POINT 2 TRANSFERT DU SGC À AIX

la misère sera-t-elle moins pénible au soleil ?

Suite à l'annonce d'un transfert surprise sorti du chapeau d'un ministre qui avait pris tout le monde de court, il fallait désormais le mettre en place. Après une joute verbale sur le fait que ce transfert est une démétropolisation, une décentralisation, ou un gros coup de com', nous avons eu un point sur les étapes du déménagement.

Prévu initialement au 1^{er} septembre 2023, il fera en fait l'objet d'une préfiguration à partir du 1^{er} mars (donc transitoire) et d'un tuilage, avec un temps de formation pour les nouveaux agents aux 4 métiers différents (CCE, PAE, PGP, audit) et un accompagnement du titulaire de portefeuille sur leur premier échanges avec les sociétés. La prise de fonction « idéale » en quelque sorte.

Ce qui ne peut qu'amener des remarques :

⇒ association des agents, tuilage, accompagnement, formation... on en arrive à un point où l'on trouve formidable, des choses qui devraient être normales.

⇒ incroyable les efforts que l'on peut faire lorsque le but est d'aider les très grosses entreprises... bizarrement, on avait pris moins de gants pour les TPE dans le cadre du transfert des missions fiscales.

Toujours est-il que les documents ne nous disent pas l'essentiel, la présentation de l'analyse de l'impact RH. Car si le SGC n'était pas connu pour être un service attractif, il semble que pour l'instant le soleil aixois ne motive pas les foules.

Un seul agent souhaite suivre son poste... en termes d'attractivité, on a connu mieux ! Le service commencera en sous effectif et la question du recrutement devra très vite se poser.

D'autant que le ministre a promis 26 agents alors que la DG n'en prévoit que 22. La DG est bien consciente de ce problème d'attractivité, qui avait déjà été dénoncé par les collègues dans un courrier (rémunération inférieure à celle de la DG, charge de travail, contrainte lourde...).

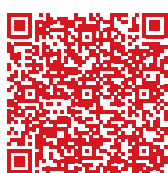
Vote : abstention

POINT 3 RETOUR DU CTM SUR LE STATUT D'EMPLOI DES CHEFS DE SERVICE COMPTABLE

Pour la DG, il fallait sécuriser ce statut d'emploi et le faire converger vers son pendant à la DGFIIP avec qui ce statut est co-partagé. Cela nécessitait une revalorisation indiciaire, notamment avec une remise à niveau de la première plage d'appel.

Il fallait aussi prendre en compte le fait que la plupart des CSC n'étaient plus sur des postes comptables et permettre à ceux qui sont en surveillance de rester en service actif.

Les personnels concernés bénéficieront donc d'un gain de 60 points d'indice au premier niveau les mettant dans les clous du hors échelle A.



Pour la CGT, il n'y a pas de problème en soi, les carrières de catégorie A mériteraient une grosse simplification. Ce que désire par contre réellement notre organisation, c'est que la direction mette autant de zèle dans une refonte de toutes les catégories ;

⇒ des catégories C et B, qui flirtent de plus en plus avec la paupérisation, et pour qui il faut aller chercher 2 points d'indice avec les dents juste pour éviter qu'ils tombent en dessous du SMIC.

⇒ des inspecteurs en catégorie A, dont le salaire s'est érodé depuis 20 ans à force de non revalorisation, d'absence de réforme ambitieuse. Ceux qui avaient des salaires de cadres au début des années 2000, commencent désormais avec des salaires de techniciens, sans que leur charge de travail ait changé.

Si l'on veut discuter d'une revalorisation équitable, c'est par le point d'indice que cela doit passer et une refonte générale des grilles indiciaires.

POINT 4 LES CONDITIONS PARTICULIÈRES DE SANTÉ

Aucune modification quant à l'aptitude physique des agents de la surveillance n'a été apportée. Toutefois, on parle désormais de conditions particulières de santé. La politique de la DGAFP souhaite limiter toute restriction d'accès à l'emploi public.

De cette manière, les restrictions propres aux conditions physiques des OP/CO et AG sont supprimées.

La CGT a rappelé la loi : l'administration est obligée de créer des aménagements de poste en surveillance (CRPC, ciblage, etc) avant de prononcer une inaptitude d'un agent de la surveillance.

La DG a conscience qu'il y a des dérives à ne plus reproduire et elle souhaite s'appuyer

d'avantage sur des médecins agréés experts, sur le Conseil Médical. Aussi une action pédagogique nous a été promise afin que tous les agents concernés soient éclairés pour les voies de recours éventuelles. Elle s'est engagée à ce que la responsabilité de l'employeur soit clairement identifiée et mise en œuvre.

Pour la CGT, avant de mettre en œuvre des voies de recours, il faut remettre des médecins du travail partout. Commencer par le commencement en somme...

POINT 5 EXPÉRIMENTATION DU CNAL :

Concours National à Affectation Locale des Hauts de France

La DG a engagé une démarche de concours CO/SU national à affectation locale, dans les HDF.

La DG souhaite, in fine, redéployer les agents Paris-Spéciaux qui sont nombreux en poste dans les HDF et recruter localement en pariant sur la fidélisation et l'attractivité.

La CGT a rappelé son attachement au concours républicain, sans rupture d'égalité des territoires. La CGT ne souhaite pas qu'une autre expérience de ce type soit à nouveau menée avant d'avoir une vision sur le long terme.

La DG reconnaît que le recrutement local n'est pas une réponse à un défaut d'attractivité régionale.

La CGT a mis en exergue que le manque d'attractivité peut être compensé notamment financièrement, par une refonte générale de l'indemnité de résidence qui n'a pas évolué depuis des décennies et ressemble plus à une obole, quand elle existe, qu'à une réelle indemnité.



Celle-ci pourrait répondre à plusieurs critères, notamment la pression immobilière et la fidélisation. Sujet déjà évoqué à maintes reprises en IDF. La DG note cette piste et promet d'y travailler.

POINT 6 L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La DG considère avoir accompli un travail colossal quant à la mise en valeur de nos personnels féminins grâce à la transparence dans les promotions, des nominations équilibrées, la diminution des écarts de rémunération femme/homme, etc.

La DG promet la rediffusion de son guide relatif aux droits parentaux et aux proches aidants.

Le but est de poursuivre les actions en 2023 pour préparer un nouveau plan égalité professionnelle en 2024.

La CGT souhaite qu'un échange régulier soit effectué afin de vérifier que ce plan soit appliqué de manière homogène. Il faut sortir des bonnes intentions pour aller dans le concret. Nous déplorons par ailleurs la mise en place des LDG, facteur d'opacité et de discrimination.

La CGT a ajouté que les droits parentaux, puisqu'il est question d'égalité, doivent s'appliquer sans différenciation du genre ; ils doivent autant bénéficier aux hommes qu'aux femmes. Les couples non mixtes doivent aussi pouvoir accéder sans frein à l'accès aux droits parentaux.

La CGT a rappelé l'urgence pour la DG de considérer les situations individuelles pour l'attribution des GPB. Cet équipement indivi-

duel tarde à satisfaire toutes nos douanières et cette lenteur est intolérable.

D'autant plus que certaines agentes font parfois le choix de ne pas en porter du tout, au péril de leur vie.

Nous avons rappelé que le plan dédié à l'égalité professionnelle doit revêtir une meilleure visibilité sur Aladin.

Concernant les violences à caractère sexiste et sexuel (VSS). Le sujet doit être abordé avec une rigueur qui respecte les engagements et les promesses de l'Administration.

La formation doit s'adresser à tous et toutes, sans infantilisation et dans le respect de chacun.

L'idée est de construire, tarir les VSS au travail et en dehors, veiller, alerter, accompagner et prendre les mesures pour trouver des solutions adaptées.

La CGT a proposé de mettre le violentomètre qu'elle a mis en place à disposition de l'Administration. L'enjeu est de doter les agents d'un outil qui leur permettra d'évaluer la portée de leurs actes afin de les réprimer, voire de les éviter ou encore de pouvoir déterminer dans quelle mesure ils se trouvent victimes d'une attitude inappropriée.

La CGT a été claire quant au processus de prise en charge des victimes et leur protection qui doit urgemment être assimilée par la DG. L'administration doit porter un élan protecteur et bienveillant quant à ce positionnement.

La protection fonctionnelle doit être accordée à toutes les victimes dès lors qu'elles portent plainte. L'accompagnement doit être systématique, plainte ou pas.



La CGT a proposé à la DG de renforcer sa campagne de communication en la matière. Nous n'avons pas encore d'engagement de l'Administration à ce sujet.

En revanche, la DG a affirmé qu'un plan de lutte contre les discriminations était en cours de rédaction.

POINT 7 POINT D'ÉTAPE SUR L'ARTICLE 60

À ce stade, nous n'en savons pas plus qu'à l'issue de [la réunion du 19/10/22](#)

Les organisations syndicales souhaitent évoquer ce point au CTR pour que ce soit acté au procès-verbal.

QUESTIONS DIVERSES

Sûreté ferroviaire

[bsitm-la-surete-en-question](#)

La DG a confirmé que la douane perdait la sûreté à la BSITM, mais garderait la supervision de celle-ci. Les effectifs seront constants malgré tout à l'unité (87 agents) et seront redéployés sur les missions de détaxe, taxation et LCF. La brigade est maintenue dans la gare. L'EMC est maintenue.

Cette mesure n'aura pas d'effet sur le tunnel à Calais. Marne-la-Vallée la perd car il n'y aura plus de trafic Eurostar dans quelques mois.. Pour l'impact sur Lille, le sujet est repoussé à une date ultérieure.

Les agents qui souhaitent quitter la BSITM seront restructurés et bénéficieront des mesures d'accompagnement.

La CGT a insisté sur les effectifs à maintenir, la formation à mettre en œuvre et surtout le maintien a minima du régime indemnitaire actuel. Une fois encore, la fidélisation et l'attractivité en dépendent.

Fonds d'amélioration du cadre de vie des agents.

La CGT a rappelé son [Focus dédié](#)

Ce fonds appartient aux agents, ils doivent être associés aux projets et décider eux-mêmes de son utilisation.

**La CGT
c'est vous,
#jevotéCGT**

