



Visite du DG à la DI/DR de Lyon  
Vendredi 31 août 2018

## Rencontre avec les organisations syndicales

### Déclaration liminaire

Monsieur le directeur général,

Bienvenue chez les Gaulois réfractaires au changement de la DR de Lyon. Enfin réfractaires au changement voulu par le petit monarque élyséen, qui consiste à saper les missions, les moyens, les implantations et les emplois de notre service public douanier.

Nous nous félicitons d'avoir la chance de vous rencontrer ici à Lyon. Plus de chance que nos collègues de Chambéry qui vous attendaient impatiemment le 10 juillet dernier. Sans doute les Gaulois râleurs lyonnais vous impressionnent moins que ceux de Chambéry. Vos problèmes d'agenda un jour de demi-finale de Coupe du Monde ne vous autorisait pourtant pas à user du mensonge et de la calomnie à l'encontre de notre organisation, en diffusant à l'ensemble des agents de la DI Auvergne Rhône Alpes un mail insultant pour nos valeurs et le souvenir de nos anciens. L'année du centenaire de l'ODOD, dont la CGT a été partie prenante tout au long de son histoire, et à moins de six mois d'une échéance électorale, voilà une bien curieuse et une bien sale manière d'envisager le dialogue social.

Votre stratégie de l'évitement vis-à-vis de nos camarades de Chambéry ne va cependant pas vous exonérer de prendre connaissance du message qu'ils voulaient vous faire passer ce jour-là, puisque nous allons nous faire leurs messagers aujourd'hui. Nos camarades voulaient profiter de votre passage pour vous interpellier sur la gestion particulièrement calamiteuse, mais néanmoins persévérante, de Mme Cornet sur les dossiers individuels des agents de la circonscription. Nous avons plusieurs contentieux avec notre DI. Celle-ci se permet de contester à tort des accidents du travail, avec des conséquences lourdes pour les agents concernés, ce qui contraint ceux-ci à faire valoir leurs droits devant les tribunaux.

Elle engage indûment une procédure d'inaptitude à la surveillance à l'encontre d'une collègue dont l'aptitude avait pourtant été contrôlée et validée pendant plusieurs années auparavant à condition de respecter un aménagement de poste. Dans ce dossier, elle va jusqu'à faire pression sur le comité médical pour obtenir une décision favorable au but qu'elle recherche. Et dans le cas que nous évoquons, l'issue aurait pu être la mise en invalidité ou le licenciement de la collègue. Là encore, il faudra que notre collègue – soutenue par notre organisation – fasse valoir ses droits en exerçant des recours pour qu'elle soit enfin rétablie dans ses fonctions. Le défenseur des droits et le tribunal administratif de Grenoble ont d'ailleurs rendu des avis ou jugements favorable en ce sens, le défenseur des droits caractérisant les agissements de la directrice comme du harcèlement discriminatoire.

Dans sa croisade contre les agents, la directrice interrégionale va jusqu'à falsifier des documents administratifs et mentir aux élus du personnel dans un dossier de titularisation d'une collègue. Il faudra que nous fassions monter par deux fois en CAP centrale 2 experts de notre direction,

documents à l'appui, pour arriver là aussi à obtenir la titularisation de cette collègue. Et tout cela aura été accompagné de pression sur la hiérarchie locale, de non respect des préconisations de la CAP centrale et de mesures de rétorsion dans l'affectation finale de la collègue.

Nous vous avons interpellé à plusieurs reprises sur ces situations, notamment en nous appuyant sur la décision rendue par le défenseur des droits. Nous savons aujourd'hui que la déontologie et la discipline sont strictement réservées aux douaniers des catégories A, B et C. Pour les cadres sups ou intermédiaires qui dépassent les bornes des limites, nous sommes toujours dans le régime des placards dorés ou des promotions. Voire dans l'obtention de breloques. Ne vous étonnez pas donc si, en la matière, votre discours d'exemplarité ne passe plus auprès de la très grande majorité de nos collègues.

Pour la CGT, le temps des annonces distillées au compte-gouttes par voie de presse est fini, il est temps que nous sachions quelles vont être les lourdes conséquences de la mise en œuvre de CAP22 dans notre périmètre douanier.

Nous ne savons pas ce que vous murmurent vos cadres sups ou intermédiaires aux oreilles, mais le climat est lourd et le moral n'est pas au beau fixe dans les services douaniers. L'optimisme n'est pas de mise pour nos collègues de la ligne.

La canicule n'est en rien responsable de cette situation, ni les turpitudes du pouvoir jupitérien en place, qu'il envoie ses nervis tabasser des manifestants ou qu'il ferme les yeux sur les agissements illégaux de ses ministres ou conseillers.

Non, il faut chercher la cause de cette morosité dans l'actualité et les annonces qui sont publiées dans la presse. Les mesures préconisées par le rapport CAP22, la suppression de certaines taxes dites à « faible rendement », le transfert du réseau du recouvrement douanier aux Finances Publiques, sont autant d'éléments qui dessinent un avenir bien sombre pour notre administration.

Si l'on rajoute à cela la perte du pouvoir d'achat des actifs et des retraités, l'instauration du jour de carence, l'annonce de suppressions massives d'emplois dans la fonction publique (les chiffres varient entre 16000 et 20000 emplois pour notre ministère, soit l'équivalent de notre administration rayée de la carte) et une politique d'accompagnement social dans le cadre des restructurations ridiculement insuffisante, il est certain que nos collègues ne peuvent envisager leur avenir et celui de leur administration avec sérénité.

Mais la barque n'est pas encore tout à fait pleine, puisque les représentants des personnels que nous sommes peuvent ajouter à ce triste tableau une panne généralisée du dialogue social, dont votre mail désobligeant du 13 juillet dernier n'est que la partie émergée de l'iceberg. Aucune écoute des propositions des représentants des personnels dans les instances dans lesquels ils sont amenés à siéger, des tentatives continuelles de contournement des procédures, notamment en matière de restructuration, ce qui nous a amené à porter avec succès certains dossiers devant les tribunaux pour rappeler à vos cadres locaux et à vous-même la nécessité de respecter les règles, des oukases de votre part pour minimiser le caractère impactant des restructurations et exclure ainsi les agents concernés du périmètre des mesures insuffisantes d'accompagnement de 2015, la réduction à minima des sujets soumis au vote dans les instances officielles (CTSD ou CTR)

Pour illustrer cette panne généralisée, nous pouvons évoquer une situation interrégionale, celle de la fermeture annulée du bureau de Moulins. Vous avez préféré reculer sur ce dossier plutôt que de voir votre arrêté de fermeture une fois de plus invalidé par un tribunal. Mais il semble plus facile à votre hiérarchie locale d'annoncer des fermetures que de communiquer sur l'annulation de telles décisions. Ainsi les personnels du bureau de Moulins n'ont pas été informés rapidement de cette décision et les élus du personnel siégeant au CTSD de la DI

n'ont pas non plus été destinataires d'une communication sur ce sujet de la part de Mme Cornet. Pourtant, Mme Deboux, dans son courrier au président de la 8<sup>e</sup> chambre de la section du contentieux du conseil d'Etat en date du 11 juin 2018, stipulait bien que « la directrice interrégionale des douanes et droits indirects d'Auvergne-Rhône-Alpes, dont relève le bureau de douane de Moulins, informera de cette démarche les agents de ce bureau ainsi que des membres de son comité technique. »

Nous pouvons également illustrer cet état du dialogue social dans notre DI, que nous pourrions qualifier de gestion d'adjudant-chef de compagnie, par le travail du chargé de mission Bien-Être Au Travail (BEAT). Celui-ci semble mandaté par la DI pour des interventions dans certains services en dehors du cadre qui avait été initialement défini. Et la directrice interrégionale refuse que ce chargé de mission BEAT communique aux agents des services visités et aux représentants des personnels les rapports qu'il établit à l'issue de ces visites. Voilà une pratique typiquement maladroite, voire antinomique avec la mission confiée à ce cadre de la direction interrégionale : dégager les pistes de réflexion dans le but d'améliorer concrètement le bien être au travail de nos collègues. Pour la CGT, une fois de plus, ce n'est pas satisfaisant.

A travers ces attaques faites contre le rôle et la place des élus du personnel, ce sont bien in fine celles et ceux que nous représentons ici qui sont lésés.

Il faut enfin ajouter à tout cela un paramètre non négligeable, que vous oubliez souvent, mais cela tient peut-être à votre présence éphémère à la tête de notre administration : depuis l'ouverture du Grand Marché Intérieur en 1993, notre administration n'a jamais cessé d'être dans la grande lessiveuse des réformes. Un quart de siècle de « modernisation », joli terme de la novlangue libérale pour désigner des abandons de missions, des fermetures de services et des suppressions d'emploi, sans jamais faire une pause et prendre le temps de se retourner pour faire un bilan. Tout cela finit par créer un ras-le-bol et une inquiétude légitime des personnels. Et quand cela ne se transforme pas en colère à l'encontre de ceux qui mènent ces politiques destructrices, nous voyons l'apparition et le développement exponentiel des risques psycho-sociaux avec sa cohorte d'arrêts maladie, des dépressions, voire pire de suicides ou tentatives de suicide. Des événements tragiques que notre administration, comme beaucoup d'autres, oublie honteusement de recenser lorsqu'elle établit son rapport social annuel.

Sur la DR de Lyon, les annonces à venir et les informations diffusées dans la presse vont avoir de lourdes conséquences pour nos services et nos collègues. Et nous sommes donc en attente de vos réponses sur ces sujets :

► Quel devenir des services OP/CO et CI/VITI (Privas, Valence, Tain, St Etienne, Lyon Ville, Lyon Aéro, Villefranche) avec les conséquences du Brexit et de la suppression des « petites taxes » ?

► Quel devenir de la Garantie avec là aussi l'abandon des petites taxes et le risque qui se profile d'un abandon de l'apposition des poinçons sur les ouvrages en métaux précieux au grand dam des professionnels de ce secteur ?

► Quel devenir des services SURV et de nos 4 brigades (St Etienne-Romans-Chassieu-Lyon Aéro) à la fois en terme d'effectifs (manque notamment à la BSI de Lyon et à la BSE de Lyon Aéro) et de moyens (équipements de sécurité, fourniture et doctrine d'emploi de l'armement, notamment HK, parc auto, équipements téléphonie, informatique et radio) ?

► Quel devenir pour le CSP de Villeurbanne ? Voilà un service qui a connu une évolution importante de la chaîne de la dépense en 2017, annoncée aux personnels seulement début 2016, alors que cette évolution était prévue depuis fin 2013 et qui connaît aussi une



modification des process de travail et mise en place de nouveaux outils avec des conséquences sur la charge de travail et donc sur les effectifs. Au passage, c'est une structure qui était présentée comme un service d'avenir avant son ouverture en 2010 et qui a vu ses effectifs amputés d'un tiers en l'espace de 7 ans : de 60 à l'ouverture en 2011 à une quarantaine aujourd'hui. Vos prédécesseurs voulaient-ils parler de court terme en matière d'avenir... ?

► Quel devenir pour le CLI et quid de sa transformation en CODT ? Sur ce sujet, nous réitérons notre désaccord quant à votre décision de ne pas considérer cette évolution comme une restructuration, alors même que nous jugeons que les missions de ce service vont évoluer substantiellement. Et nous ne sommes pas dupes sur l'habileté retorse de notre DI qui découpe l'opération en deux étapes : un déménagement cette année puis une transformation l'année prochaine de ce service en CODT. Nous serons bien entendu vigilants sur les modalités de cette transformation, de façon à ce que les choses se fassent dans le cadre de ce qui peut déjà exister par ailleurs dans les services du même type. Quant à la question de la restructuration, nous n'abandonnons pas l'ambition de faire valoir les droits des personnels, afin que leur soit reconnu le statut d'agents restructurés, y compris si besoin par le recours à la justice.

► Quel devenir pour la recette interrégionale avec le transfert du recouvrement à la DGFIP ?

► Quel impact sur le devenir et la gestion des services avec la mise en œuvre de la loi ESSOC sur le droit à l'erreur, comme par exemple pour Lyon Energies ou les SRE ?

► Enfin, profitons de la présence de l'ensemble de l'aréopage des sommités douanières de l'interrégion à vos côtés, pour vous interroger sur l'avenir des directions régionales dans le schéma organisationnel de notre administration ?

En clair, quel avenir pour nos missions, quelles sont celles qui vont être sacrifiées sur l'autel de la destruction de notre service public ? Pour celles qui seront maintenues, quels moyens allez-vous mettre en œuvre ?

Enfin, avec toutes ces restructurations dans l'ensemble des fonctions publiques, quelles ressources miraculeuses allez-vous mobiliser pour reclasser celles et ceux d'entre nous qui vont subir le tsunami de suppressions d'emplois que nous promet le gouvernement du petit marquis de l'Élysée ?

