

FORMATION SPÉCIALISÉE DU CSAR

21 OCTOBRE 2026

UN COUP DE CANIF DANS LE CONTRAT

Cette formation spécialisée (dernière du mandat avant les élections professionnelles) avait pour principal objet de :

- revenir sur le bilan de l'expérimentation du déploiement du SMBI terrestre sur la DR de Bayonne ;
- la doctrine du réseau Cyber déconcentré ;
- les expérimentations sur le GOST (DI AuRA) ;
- les nouvelles pratiques sportives en douane en formation initiale et en formation continue

La CGT est revenue sur les points suivants :

I. ÉVOLUTIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS INTÉGRANT LE RÉSEAU DÉCONCENTRÉ CYBER DOUANE (POINT SOUMIS AU VOTE) INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN DOUANE

Selon la DG ce réseau n'est pas un nouveau service mais un besoin de doctrine (équipement, formations, etc) car le réseau regroupe aujourd'hui 53 agents dans 23 DR.

Le réseau Cyber douane, créé à la DNRED en 2007, a toujours été sous-catégré en effectifs. D'ailleurs en 2013, les sénateurs avaient alerté sur le retard et le manque de moyen de ce service

au regard de la cybercriminalité. Il est alors dommage que le réseau présenté aujourd'hui n'ait pas été étudié dans nos instances depuis 2013...malgré les multiples demandes de la CGT.

La CGT note que les recommandations du médecin démontrent que des mesures doivent être prises et incluses dans la fiche de poste des agents de ces cellules locales (stress, pression des objectifs, déconnexion nécessaire, risque optique, etc).

Nous avons déjà demandé au groupe de travail de mars l'importance d'un soutien adéquat en portant une attention toute particulière sur les risques déontologiques et un bilan auprès de la psychologue du travail.

La CGT déplore que cette doctrine ne prévoit pas d'emplois supplémentaires pour renforcer les CRPC et permettre, dans certains endroits, que les agents Cyber puissent faire d'autres tâches permettant le télétravail.

C'est pour cela que la CGT demande, rejoint par d'autres organisations :

- Une étude ergonomique sur toute la partie matériel et applicatifs ;
- Une inscription dans toutes les fiches de poste de cette mission, des préconisations du médecin coordinateur du travail ;
- Une inscription des risques sur les DUERP dans chaque FSS ;
- Un bilan des psychologues du travail et une fiche contact des psychologues de la DGDDI.



Aucune organisation ne vote pour sur cette doctrine au regard des attentes énoncées. La CGT a envie de croire que les engagements pris seront tenus sur les conditions de travail des collègues. Mais nous refusons de valider des missions supplémentaires sans effectifs complémentaires, même si bien entendu la mission doit être reconnue et valorisée.

2. POINT D'ÉTAPE SUR LE DÉPLOIEMENT DES SMBI SUR LE VECTEUR ROUTIER

La DG souhaite poursuivre la mutualisation de cet outil entre plusieurs brigades de la DR de Bayonne. La DG estime satisfaisant le retour de son utilisation par les quatre brigades de la direction. Elle précise que les préconisations ASNR sont respectées avec une zone d'opération délimitée.

La CGT regrette que les demandes formulées en mars ne figurent dans aucun document.

La CGT a toutefois la satisfaction, par sa maîtrise et son expertise, d'avoir mené et obtenu des revendications depuis le début et pour les mois à venir. La CGT continue de demander un groupe de travail dédié aux contrôles non intrusifs, à la cartographie de moyens, au recrutement, à la formation et à la rémunération de nos collègues. Il n'y a pas eu de visites de site sur la DR Bayonne et nous demandons que ce soit fait dans toutes les directions, dans le cadre des FSS.

En conclusion des discussions sur cette expérimentation plus que mitigée, la CGT demande un éclaircissement sur l'usage des futurs SMBI, notamment lorsque de longues distances séparent

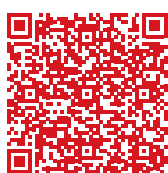
les lieux de contrôle. Il faudra alors adapter le régime indemnitaire et de travail à ces conditions.

3. SUIVI DE L'EXPÉRIMENTATION DU GOST

En expérimentation à la DI de Lyon, la nouvelle unité d'intervention et de soutien (GOST) a pris ses fonctions pour 1 an depuis le 1er février 2026. Suite aux diverses demandes des organisations syndicales et l'avis de l'inspection du travail saisie par les représentants du personnel, la direction générale à été obligée de mettre en place dans la doctrine, des règles de soutenabilité des rythmes de travail, la sécurité, la formation, la gestion des astreintes et les temps de récupération pour chaque agent (1 semaine de travail, 1 semaine de repos, 1 semaine d'astreinte).

La DG s'aperçoit maintenant que les agents sont en perte d'heures.... et qu'il faudrait tester un régime de travail au forfait/jour sur 6 mois supplémentaires pour plus de « souplesse dans l'emploi des ressources » (2 semaines de travail, 1 semaine d'astreinte, 2 RH +2 repos) !

Pour la CGT c'est une rupture pure et simple du contrat pris avec les agents volontaires. On ne change pas les règles en cours de match ! Une nouvelle fois sur ce dossier, il y a encore un désaccord sérieux et persistant, alors que le régime de travail avait été voté en FS et que les agents le plébiscitent auprès du médecin du travail. Ce que propose la DG est un régime de travail extrêmement décrié, avec des risques pour la santé (amplitude des journées de travail et surcharge de travail).



En réponse à cette proposition déloyale et inadmissible, la CGT propose une interruption de séance aux autres représentants du personnels.

Une délibération intersyndicale est votée à l'unanimité des représentants

Face à cette demande intersyndicale CGT-CFDT-UNSA, **la DG indique qu'elle stoppe ce test sur ce nouveau rythme de travail** (forfait/jour). Elle a 2 mois pour répondre par écrit à la délibération de la FS.

Les collègues du GOST bénéficieront donc du prolongement de l'expérimentation aux conditions horaires actuelles jusqu'au 1er avril 2027 et seront réunis par le DR.

4. SUITES DES ÉCHANGES INITIÉS EN GT PRÉPARATOIRE DU 22 SEPTEMBRE SUR LA PRATIQUE DU SPORT EN DOUANE

La DG a pris en compte une partie des propositions des organisations syndicales au GT du 28 septembre.

L'expérimentation se fera dans les écoles (formation initiale) et dans les unités (formation continue)

Formation initiale :

Celle-ci va débuter sur la session actuelle de contrôleurs avec plusieurs collègues choisis sur leur aptitude au sport. L'apprentissage sera de 27h étalé sur moins de 22 semaines (1h30 par semaine) pour deux groupes test (24 stagiaires sélectionnés).

Elle concernera aussi les ACP2 dès l'an prochain et sera assurée par un coach sportif et diplômé d'état.

Deux auto-questionnaires ont été imaginés : un avec auto-évaluation sans éléments de santé dévoilés au coach et un bilan médical fourni par la CPAM et transmis au médecin du travail.

Formation continue :

La DG présente un nouveau projet sur l'activité physique des agents de la SU qui reprend en partie les recommandations des organisations syndicales et du médecin du travail sur le risque cardiaque.

Elle souhaite maintenir la concertation et construire un cahier des charges national, avec la mise en place d'ateliers dirigés par un coach et en présence du moniteur TPCI, des temps de repos et la création d'un cadre expérimental d'activité sportive libre 3h par mois.

La CGT rappelle qu'il aura fallu l'insistance des représentants des personnels et l'avis du médecin du travail pour ajuster le dispositif : ce ne sera plus une condition de l'aptitude - suppression du chronométrage - activité physique adaptée à chacun et avec des professionnels qualifiés.

Nous demandons que le choix des stagiaires pour l'expérimentation dans les écoles se fasse après l'évaluation médicale émise par le médecin du travail et après étude du questionnaire CPAM.

Nous demandons qu'un message soit fait à toutes les DR pour le retrait des affiches vantant l'ancien projet de parcours sportif chronométré de la DG.



Dans la mesure où plusieurs options peuvent coexister dans l'expérimentation en formation continue, **la CGT demande de tester sa proposition historique de 2h de sport par semaine sur une activité au choix des agents** en parallèle de celle menée de manière dirigiste et 3h par mois. Un bilan pourrait être fait pour comparer les deux expérimentations.

Enfin en conclusion de cette séance de la FS, nous rappelons qu'une série de collègues perd ses habilitations à la DNRED. C'est un processus très brutal pour les agents, constituant un risque psychosocial qu'il faut traiter au niveau national.

Cela a un effet dévastateur sur les agents concernés et un entretien de carrière ne règle pas tous les problèmes. Une simple incitation à aller voir le médecin ou inscrire le risque au DUERP n'est pas suffisant pour nous.

Nous demandons donc une doctrine spéciale permettant le respect des droits des agents, à commencer par les reconnaître comme des agents à qui on supprime le travail.



Notre priorité, c'est vous !