

FORMATION SPÉCIALISÉE (EX CHSCT) DU CSA DE RÉSEAU

10 JUILLET 2025

PRÉPARÉE LORS DU GT DES 27 ET 28 MAI 2025

Voici les points qui étaient à l'ordre du jour de cette formation spécialisée du CSA de réseau :

- ▣▣▣ SMBI
- ▣▣▣ Drones
- ▣▣▣ Point GLAT ajouté suite à dépôt du droit d'alerte (CFDT-CGT-Solidaires-USDFO-CFTC)
- ▣▣▣ Bilan 2024 des fiches de signalement
- ▣▣▣ Bilan 2024 des accidents de service

En préambule, la CGT regrette d'avoir dû déployer autant de temps et d'énergie pour obtenir des engagements et documents s'agissant du SMBI. Malgré tout, nous avons la fierté de n'avoir rien lâché et d'avoir fait avancer quelques sujets sur la santé et la sécurité des agents, même s'il reste beaucoup à faire. Le point d'insatisfaction reste le sujet indemnitaire.

De même, il est fort regrettable qu'il faille déposer un droit d'alerte pour obtenir une discussion sur les GLAT (groupes de lutte anti-trafics) qui se mettent en place ici et là, de manière hétérogène, sans doctrine, sans sécurité, sans moyen, sans reconnaissance.

« Tordre le bras » pour obtenir un dialogue social respectueux des prérogatives n'est pas normal, là encore la DG a une grosse marge de progression.

SCANNER MOBILE BASSE INTENSITÉ

8 SMBI déployés à ce jour.
Préparation du déploiement en cours pour la Guyane (septembre/octobre), Perpignan et Bayonne puis La Réunion en fin de 1^{ère} phase

de déploiement.

18 SMBI prévus, le reste à la fin du 1^{er} semestre 2026.

Le programme de financement européen continue.

Sur le routier, la doctrine d'emploi est en cours de rédaction, la DG l'enverra aux organisations syndicales, 1^{ère} version à la mi août.

Demande au prestataire pour avoir un rapport complet sur les problèmes techniques et leurs résolutions. Pour l'instant cela n'a pas été produit.

Beaucoup d'échanges avec Perpignan et Bayonne. La différence sur le terrestre, est qu'on ne scanne pas toujours le même type de transport. Même matériel pour le zonage que pour le portuaire.

CGT

On le sait, le SMBI sera un outil de propagande, ce n'est certainement pas à la hauteur des moyens non intrusifs que la douane française devrait avoir au regard des enjeux de LCF et des narcotraffics. Il ne devrait être qu'un outil complémentaire, on fait les investissements à l'envers.

Mais puisque le SMBI est là, faisons en sorte que son déploiement se passe bien, incluant la protection des travailleurs, la formation, la rémunération, les conditions de travail, etc...

Profiter de la présence du médecin et de l'inspectrice en santé et sécurité au travail pour revenir sur leurs préconisations car elles viennent en complément et en expertise.

La DG dit qu'elle anticipe, mais en local, peu de directeurs ont respecté l'instruction qui



indique que les formations spécialisées doivent être réunies partout et doivent organiser des visites de sites partout. C'est pourtant un engagement de la DG. À faire de toute urgence et partout !

La question d'installer des sanitaires, un point d'eau et un local pour se mettre à l'abri doit être intégrée dans les plans de prévention portuaires. Cela ne souffre d'aucune discussion, ou d'aucun commentaire local (cf visite Marseille...)

Bien sûr, il faut continuer ce travail pour le terrestre (autorisations, préconisations, etc).

Nous n'avons toujours pas les fiches d'impact sur les horaires et le fonctionnement des unités, les effectifs déployés, etc. Il faut les présenter.

S'agissant d'une mission nouvelle, avec utilisation de nouvelles technologies, ces mesures d'impact sont obligatoires ainsi que la mise au vote dans les instances (avis FS et CSAR).

La CGT demande où en est l'autorisation d'exploitation qui est arrivée à échéance le 07/07/25.

La CGT a rappelé sa demande d'aligner le régime indemnitaire des chauffeurs PL sur celui des Camari, et de revaloriser celui des CRP. Le 1/4 d'heure chauffeur doit aussi être accordé aux chauffeurs SMBI, avant et après la vacation.

S'agissant de la Guyane, le déploiement du SMBI doit s'accompagner de la visite des navires. Les collègues doivent donc être prioritaires pour cette formation également.

DRONES

C'était l'axe 4 de la stratégie de la douane 2022-2024, avec désignation d'une équipe projet. La DNGCD est le référent technique. Il y a actuellement 59 drones déployés, de plusieurs types.

Des télépilotes (82) sont formés et commencent à utiliser les outils.

L'instruction cadre n'est pas encore prête mais c'est en cours, elle sera présentée en instance fin 2025 ou début 2026. Elle aura un axe sur le cadre juridique d'emploi, la fixation des règles sur la captation d'images, les points d'attention sur les arrêtés préfectoraux, l'appui sur une série précise de cas d'usage (axes secondaires, ports, frontières terrestres, VD, etc).

Le temps d'entraînement sera prévu (20 heures par télépilote), incluant du vol de nuit.

L'usage des drones sera repris dans les DTR. Les chefs d'équipe auront accès au logiciel Ocean Drone.

CGT

Fiche sur la question indemnitaire, la CGT a demandé la valorisation des acquis et donc une majoration d'ACF. Refus de la DG

La question du pack doit être homogène sur le territoire (paiement sur les crédits Mildeca puis dotation de fonctionnement mais pas sur les crédits de la FS), la DG s'y était engagée. Une note RH4 a été diffusée pour rappeler les règles (2023-0030) donc l'engagement sera tenu.

La CGT demande la liste des unités dotées (hors DNRED) puisque c'était un engagement.

6 DR en sont dotées, 18 unités terrestre et 8 maritimes. Cette liste sera fournie.

La CGT demande également quelles seront les perspectives de déploiement de ce type de matériel à l'avenir. La DG dit qu'elle fera des points régulièrement.

GLAT

Doctrine d'emploi des groupes de lutte anti-fraudes (GLAT)

Ce point a été ajouté grâce à la pugnacité et

le dépôt du droit d'alerte intersyndical (CFDT/ CFTC – CGT – Solidaires – USDFO). Sinon, il n'aurait même pas été évoqué.

Ce sont des dispositifs coordonnés de douaniers qui ont succédé aux GRITT puis aux GLATT.

Ces dispositifs (SU, CO, CRPC, POC, SRE et autres services) sont mis en place dans l'investigation dans de cadre de tous les trafics (sauf stup).

Ces dispositifs ont été mis en place dans 10 DR sans aucune consultation ou information des instances locales (FS et CSA), pas plus qu'à la DNRED ou à l'ONAF, pourtant concernés également.

La coopération interservices est exigée aujourd'hui et la DG veut accompagner l'action des services. En 2021, la DI de Lyon, toujours très zélée, a mis en place le 1^{er} GLAT.

Quand on travaille en mode GLAT, on fait impérativement une enquête périphérique, on n'intervient jamais sans l'avoir faite, et sans avoir prévenu la DOD et l'ONAF localement.

Ces investigations mettront des agents face à un public auquel ils ne sont pas habitués, d'où le risque.

Seuls les agents volontaires participeront. Un agent qui ne l'est pas, ne peut être contraint ou sanctionné de quelque manière que ce soit.

Formation à la sécurité : Formation à la VD pour les enquêteurs d'une semaine

Les agents OPCO des GLAT ont un téléphone portable professionnel.

CGT

C'est l'exemple même du grand n'importe quoi !

La consultation et l'information des instances permettent des pratiques homogènes, la

définition d'une doctrine d'emploi, le parcours de formation, l'élaboration de fiches process, la définition des risques encourus et des formations à mettre en œuvre, la mesure de l'impact sur les horaires et les effectifs.

Si les missions doivent évoluer, a minima ces sujets doivent être débattus pour protéger les agents sur le terrain.

Les GLAT constituent une remise en question fondamentale de nos missions et de nos pratiques de travail. Quelques expériences malheureuses prouvent que la santé et la sécurité des agents est en cause, il faut poser le pied sur le stop et travailler à la mise en œuvre d'un cadre.

De nombreuses questions sont restées sans réponse :

- Pourquoi les représentants des personnels n'ont pas été consultés en local ?

- Quel régime horaire pour les CO ?

- Quel est le module de formation TPCI dit « allégé », est-il lié à une aptitude physique ?

- Pourquoi toutes les DR n'ont pas le même mode d'organisation de ces GLAT ? (comment définir une doctrine, un cadre juridique, des formations, etc s'il n'y a pas une définition claire?)

- Comment former aux VD alors que les collègues SU n'y arrivent déjà qu'insuffisamment ?

- Combien y a-t-il d'agents AG/CO dans les GLAT ?

- Combien parmi les 13 futures DR volontaires ont confirmé leur participation ?

- Pourquoi n'y a-t-il aucune fiche d'impact sur l'organisation du travail, les effectifs, les horaires ?



▮▮▮ Le travail en horaires décalés exige aujourd'hui une habilitation pour certains collègues (Calais, Dunkerque, UDD), qu'en sera-t-il des agents CO inclus dans les GLAT ?

▮▮▮ Les agents des finances publiques travaillant à l'ONAF ont une habilitation au port de l'arme et un gilet pare-balles...qu'en sera-t-il des agents AG/CO ?

▮▮▮ On parle d'un bilan « très positif » des GRITT qui justifient le développement des GLAT : quel est le bilan ?

▮▮▮ Quelles formations à la sécurité puisque la DG parle de grande criminalité ?

▮▮▮ A minima est-ce que les DUERP seront mis à jour pour les services participant aux GLAT ?

▮▮▮ Les agents SU ont une prime de risque, sur laquelle ils ont un taux de cotisation permettant de financer la reconnaissance de la pénibilité et la bonification. Qu'en sera-t-il de ces agents exposés à de nouveaux risques ?

Rappel en préambule d'un engagement dans un guide ministériel « ce n'est pas aux agents de s'adapter au travail ».

S'il y a de nouvelles pratiques, la formation spécialisée fait de la prévention, rappel de la responsabilité pénale de l'employeur et de notre responsabilité collective.

Puisqu'une 2e séance sur ce sujet sera discutée en septembre, il faudra que se soit enrichi par les réponses à nos demandes.

Il ne faut pas de précipitation, la question du temps est incontournable puisque nous sommes face à de nouveaux risques, et pas des moindres.
La CGT demande à avoir l'avis des acteurs de prévention.

Un travail similaire sera mené sur les GOST en septembre également.

PRÉSENTATION DU BILAN 2024 DES SIGNALEMENTS

2 dispositions particulières : note ministérielle et guide pratique diffusés en 2024

▮▮▮ Retour de l'ensemble des DI et DG sauf Nouvelle Calédonie et Mayotte

▮▮▮ Qualisocial : saisine anonyme aucun droit de regard sur les réponses.

Perspectives : extension à la douane du dispositif de la DGFIP, déploiement à l'été 2026
Développement d'un plan d'action.
107 fiches de mal-être au travail.

CGT

En ce qui concerne les discriminations (5), agissements sexistes (1), menaces et atteinte à l'intégrité physique (11), harcèlement moral et sexuel (16), diffamation (4) y a-t-il eu des suites au pénal ?

107 fiches de mal-être au travail, c'est énorme et en nette progression, sans compter que le chiffre est probablement minoré.

La proposition de prévention de la DG, « rendre visible les offres de formation ou les fiches repères sur la prévention », n'est pas suffisante, car il n'y a rien sur la déconstruction d'un certain type de management.

Quid de la formation dans les écoles en formation initiale d'inspecteur ou pour les promus IP sur le management ?

Focus sur les pratiques managériales qui posent questions, par exemple dans certaines sous directions de la DG, les agents subissent, infantilisation, attitude dévalorisante, refus de reconnaissance de la charge de travail, gestion inéquitable des congés, climat de travail tendu, mise au placard avec invitation à prendre des congés ou à chercher d'autres postes...



Ce sont des situations dont la RH de la DG a connaissance et il ne se passe rien hormis le départ des agents des services concernés, C'est inacceptable.

Ce sont des situations dont vous avez connaissance. Les contractuels se taisent parce qu'ils ont une épée de Damoclès sur la tête (renouvellement de leur contrat).

Peu de Fiches de signalement des A parce que ce n'est pas une catégorie qui a l'habitude de signaler son mal-être qui existe pourtant (problème de la déconnexion, des injonctions paradoxales, un grand écart permanent et de la surcharge de travail). Le fameux devoir de loyauté avec cette idée que quand on est cadre on doit « la fermer » et appliquer les décisions qui viennent d'en haut sans pouvoir en discuter.

La pratique managériale du 21e siècle est fondamentalement différente, la CGT y travaille énormément et en mesure les effets bénéfiques dans de nombreuses entreprises qui ont aujourd'hui les pratiques d'antan.

PRÉSENTATION DU BILAN 2024 DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

CGT

» Pour les accidents de service, il y a des demandes qui paraissent hallucinantes pour la reconnaissance de l'accident de service, notamment le témoignage des collègues sur l'état de santé de l'agent avant son accident...c'est interdit !

» La CGT demande les statistiques sur les 10 dernières années ou a minima sur plusieurs années.

» La CGT demande un état des lieux des accidents du travail imputables au service par service et DR

» La CGT demande des statistiques locales, genrées et par âge des passages en CITIS

» Pourquoi certains dossiers sont refusés ?

» Est-ce que la formation à la réglementation et à l'écoute des collègues pour les agents des BOP GRH est annuelle ?

» La CGT réitère sa demande pour que les représentants dans les formations spécialisées aient accès aux rapports des ORS

» Est-ce que vous anticipez les départs à la retraite des médecins du travail ?

Réponses DG :

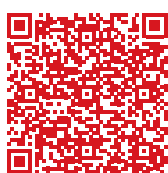
» ORS, pas de directive de la DG pour ne pas débattre des ORS en FS locales

» Procédure en accident de trajet c'est uniquement les témoins de l'événement

La CGT n'a pas eu le temps d'aborder en questions diverses la question des trackers et autres Airtag. Ces traceurs de bagages et colis, utilisés par les fraudeurs pour suivre leur marchandise de fraude posent la question de la sécurité des agents (cf intrusion OFAST à Roissy), les fraudeurs étant prêts à tout pour récupérer leur marchandise. À la DIPA, du matériel de détection des traceurs ainsi que des cages et sacs de Faraday ont été déployés. La CGT demande que les besoins soient recensés dans chaque DR avec déploiement du matériel.

Comme toujours, notre boussole est de ne rien lâcher.

La sécurité « n'est pas une science exacte » selon la DG... Pour la CGT elle ne souffre en tout cas d'aucune approximation.



Notre priorité, c'est vous !