



«Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu» (Bertholt Brecht)

# L'Inter-DI de Dijon

N°2025 / 01

## Compte-rendu de la Formation Spécialisée du CSA (DI-RI) de DIJON du 27 mars 2025

Ce jeudi 27 mars 2025 s'est tenu la réunion de la FS du Comité Social d'Administration de la DI de DIJON.

Pour rappel, cette réunion concerne, plus particulièrement, les services supports de la Direction Interrégionale ainsi que ceux de la Recette Interrégionale, mais le point à l'ordre du jour relatif au bilan de l'observatoire interne 2024 pour l'ensemble des services de l'Interrégion a amené les représentants de la CGT à émettre des remarques d'ordre générale concernant la dégradation des conditions de travail, de santé, et de sécurité au travail des services OPCO, SURV et AG de la DI de DIJON.

Siégeaient pour la parité syndicale, SOLIDAIRES Douanes (2 titulaires), SNAD CGT (2 titulaires), CFDT (1 titulaire), UNSA Douanes (1 titulaire et 2 experts), et USD FO (1 titulaire).

Comme à l'accoutumée, la CGT et SOLIDAIRES, fortement investis au sein de l'instance, ont assuré l'essentiel des interventions des représentants du personnel.

### **1/ Déclarations Liminaires**

#### ***Les remarques de la CGT***

Le SNAD CGT (voir en annexe) et SOLIDAIRES Douanes, ont respectivement lu leurs déclarations liminaires.

Le SNAD CGT profite de ce compte rendu pour déplorer que les mesures de prévention de la Direction ont été réduites à agir en "prévention tertiaire", par des mesures curatives de réparation des "maux" causés par la politique de l'Administration de réduction des moyens et des effectifs dans les services, alors qu'il serait plus efficace d'agir en "prévention primaire", par des actions en amont de l'organisation du travail, en agissant directement sur les facteurs de risques liés aux décisions de l'Administration.

Le dialogue social tournant depuis plusieurs mois au mépris des agents et des représentants du personnel, la CGT a rappelé à la DI sa responsabilité pénale en tant qu'employeur et a souligné que des leviers possibles, touchant à l'Organisation du Travail (abondement en effectifs en adéquation avec les charges de travail, indicateur

de performance, acteurs de prévention indépendants de l'Administration) devaient être actionnés par la Direction.

Concernant la FS du CSA du jour, le SNAD CGT a déploré les absences de Note d'Orientation Ministérielle et de budget, qui cadrent normalement les décisions de l'Instance.

### **Les réactions de la Direction**

En réponses, la DI a réaffirmé son souci constant d'accompagnement des agents lors des process de restructuration, à l'instar de ce qui s'est fait pour la Recette Interrégionale de DIJON.

La DI a rappelé les missions de la psychologue du travail nouvellement recrutée, en soulignant l'autonomie de son action, et ses prérogatives en matière de recrutement des nouveaux agents (70% de sa mission) et de prise en compte des difficultés des collègues (pour 30% seulement de sa mission).

La CGT s'inquiète de sa dépendance hiérarchique à la Direction et que la psychologue soit "cloisonnée" dans ses interventions pour agir sur les Risques Psychosociaux et sur la Qualité de Vie au Travail dans les services.

Concernant l'opacité du projet DOUANE 2030 de la DG, et le refus en vue de ce projet de discuter avec les OS des moyens, des effectifs et de la future cartographie des services, la DI nous a informé que le projet sera présenté au Ministre, qui, après arbitrage, fixera les moyens adéquats à l'exercice des missions prioritaires dans ce projet.

## **2/ Adoption des PV des FS du 23 septembre 2024 et 7 novembre 2024**

Aucune des OS n'ayant de remarques, ils sont adoptés à l'unanimité.

## **3/ Programmation et suivi des dépenses FS et FORMATIONS**

### **Concernant la vacance d'emploi de l'Animatrice de la Politique Ministérielle de Prévention (APMP) :**

Monsieur LEGLISE, Inspecteur Sécurité et Santé au Travail, nous informe du départ de madame DAVID, APMP, depuis le 1<sup>er</sup> mars dernier. Elle sera remplacée au 1<sup>er</sup> septembre prochain. En attendant, Monsieur LEGLISE assumera dans la mesure du possible le remplacement de Madame DAVID.

La CGT déplore le surplus des charges de travail inhérentes à cette vacance d'emploi, d'autant que l'ISST travaille avec 2 APMP pour l'ensemble de la Région.

### **Concernant les budgets :**

Concernant le Budget 2024, il a été clôturé par l'achat de bouchons d'oreilles pour les moniteurs de tir pour le compte de la FSS de Besançon, et par l'achat de stations d'accueils pour les télétravailleurs.

Les travaux des douches de la DI ont été annulés en raison de la découverte d'amiante lors du repérage d'amiante avant travaux.

Concernant le Budget 2025, Monsieur LEGLISE, (ISST), précise que l'information sur les enveloppes budgétaires "conditions de travail" et "formations" attribuées à la FS pour l'année 2025 devrait bientôt être donnée. Les arbitrages sont terminés. Et selon lui, cette enveloppe sera peu ou prou celle de l'année 2024. (pour 2024: 8900 € pour le budget FS et 1768 € pour le budget formations)

Malgré cela, il est possible d'engager les premières dépenses. L'année étant déjà bien entamée, l'ISST insiste sur l'annualité de ces budgets, à savoir que les dépenses doivent être impérativement engagées avant la fin de l'année sous peine de perdre les reliquats non dépensés.

L'assemblée vote alors à l'unanimité la commande à venir de 10 supports PC Portable ainsi que de quelques étiquettes identifiant dans les services les agents Sauveteur Secouriste du Travail pour un total de 500 euros environ.

Concernant les formations, il est décidé de réaliser des devis pour les formations suivantes :

- gestion du stress
- sommeil réparateur
- habilitation électrique + PACK électrique pour les TSI notamment
- formation SST (ou de se rattacher à une formation organisée par la DGFIP)
- pack SECU (incluant le maniement des extincteurs, la formation guide fil-serre fil, gestes qui sauve...)

La validation "budgétaire" se fera par une consultation en ligne afin de ne pas laisser trop de temps passé entre l'émission des devis et la réalisation de la formation.

Une mutualisation des effectifs avec la FSS BOURGOGNE et avec les instances de la DDFIP est envisagée.

Suite à la formation de monsieur DALLE aux fonctions d'Assistant de Prévention, il est envisagé par la direction de faire des tournées dans les différents services pour diffuser de l'information (promouvoir les formations et les inscriptions, constater la réalité des installations des agents dans leur bureau...). Ces déplacements seront également l'occasion de faire le bilan avec les agents individuellement de la réalité des mesures prises dans le cadre du DUERP.

#### **4/ Présence d'amiante sur le site de la DI rue Berthot**

Dans le cadre de travaux de rafraîchissement programmés au RDC de la DI, des repérages amiante ont du être effectués en amont. Or ceux-ci se sont révélés positifs dans plusieurs zones (sanitaire, local frigorifique) ainsi que dans l'enduit du plafond du bureau du chef du Pôle Moyens et Ressources. D'autres prélèvements sont en cours concernant la situation des plafonds du RDC.

L'ISST s'est déplacé et a conclu, que l'état des plafonds ne présentait aucun risque pour les agents présents dans les bureaux.

Lorsque la DI disposera d'une cartographie précise des lieux touchés par la présence d'amiante au sein de ses bureaux, des décisions seront prises quant au désamiantage à envisager.

#### **Les remarques du SNAD CGT**

Les représentants de la CGT ont interrogé l'ISST pour savoir si dans la situation actuelle s'applique la circulaire du 28 juillet 2015, qui recommande aux employeurs publics "de fournir une attestation de présence ou d'exposition aux agents ayant travaillé dans des bâtiments pollués par l'amiante, par suite de dégradation des matériaux amiantés, ou de libération accidentelle de fibres d'amiante ?

L'ISST nous a répondu que le taux d'amiante décelé n'est pas si important et qu'il s'agit d'amiante non fibreux, qui a été décelé dans un enduit.

L'ISST nous a précisé qu'en l'état des connaissances actuelles, le taux d'amiante est marginal mais qu'il convient d'établir une cartographie de contrôle de chaque bureau sur la zone concernée, pour s'assurer de l'état de conservation des plafonds.

Le chef du Pôle Moyen Ressources informe les OS que concernant le RDC, un désamiantage sera nécessaire, avec isolement des zones concernées (local

frigorifique, sanitaire), que les espaces de travail et de passage limitrophes, seront, par sécurité, isolés, avec mise en place d'une organisation de travail hybride le temps des travaux.

Concernant le 1<sup>er</sup> étage, le chef du PMR constate que les résultats précédents ne font pas apparaître de traces d'amiante, vraisemblablement en raison de l'utilisation d'enduits différents.

La DI nous précise que les agents de la DI ont été informés de ces constats et seront prévenus de l'évolution de cette situation.

Pour la CGT, il serait absurde de ne pas désamianter les parties contenant de l'amiante, et qui placeraient les agents en situation d'exposition certes "non significative" mais exposition quand même !!!

La CGT demandera la communication des plans des travaux de désamiantage et de co-activité, en cas de travaux de désamiantage dans certains bureaux de la DI, ainsi que la communication des modifications de l'organisation du travail des services, qui sera décidée en cas de travaux.

## **5/ Bilan de l'observatoire interne 2024 et suivi de plan d'action 2023-2024**

### **Le bilan de l'observatoire interne 2024**

Cette année, en raison du départ de la psychologue du travail et de son remplacement tardif, ce bilan a été réalisé par le secrétaire général de la DI et son assistant.

Il nous est présenté un diaporama complet (plus de 35 pages), illustré et commenté de façon assez exhaustive. La CGT regrette que ce document n'ait pas été entièrement communiqué aux représentants du personnel en amont de la réunion de FS comme il est prévu dans le règlement intérieur relatif au fonctionnement des formations spécialisées.

Seul un document de 6 pages et demie, loin d'être exhaustif, présentant l'interprétation par la Direction des conclusions de l'observation interne 2024, a été transmis aux représentants du personnel en document préparatoire : est ce une synthèse bien arrangeante masquant une réalité plus "sombre" de la situation des services et des agents de notre Interrégion ??

Huit jours après la FS, l'administration, dans un souci de transparence, a l'outrecuidance de communiquer aux représentants du personnel ayant siégé à la réunion cette belle synthèse de 35 pages !

Malheureusement, la DI ne peut qu'admettre que ce bilan de l'observatoire est catastrophique et que ce bilan place la Direction Interrégionale de DIJON en queue de classement de toutes les DI de France.

Les sentiments de manque de reconnaissance par rapport à leur travail, d'absence de prise en compte de leurs difficultés (charge de travail, sous effectifs..), d'inquiétude quant à l'avenir de la Douane et d'abandon du Service Public prédominent chez de nombreux agents OPCO, AG et SURV.

La Direction, dans ce document "partiel et partial", réduit les inquiétudes des agents au contexte d'instabilité gouvernementale et à la recodification du Code des Douanes National.

La DI met l'accent sur le manque d'attractivité des résidences OPCO comme SURV de l'Interrégion, en raison du fait que les 3 Directions Régionales dépendant de la Direction Interrégionale de DIJON, sont construites sans cohérence autour d'un maillage de petites et de moyennes structures.

La DI s'étonne du nombre peu important de demandes de mutations dans notre Interrégion.

Est-ce l'étendue géographique de celle-ci qui effraie ?

Est-ce le faible nombre de structures douanières par département qui effraie ?

La DI, dans un exercice schizophrénique, nous assure qu'elle fait le maximum pour avoir des effectifs, alors que chaque année, suite au dialogue de gestion, elle rend des emplois et diminue les effectifs de ses services !

La DI, suite à ce constat déjà relevé dans l'observatoire interne 2023, nous présente le bilan du plan d'actions 2023-2024, qui s'appuie essentiellement sur des mesures telles que le développement de la reconnaissance formelle (lettres de félicitations aux agents, lettres de remerciements) pour récompenser le travail des agents, la sensibilisation des encadrants à valoriser le travail de leurs agents (CREP, travail quotidien...), l'amélioration de la communication aux agents de la politique menée par la Direction pour convaincre les agents du sens de leurs actions, et enfin la création "d'une communauté de pairs" afin de mutualiser les méthodes de travail au sein de l'Interrégion.

### **Les remarques du SNAD CGT**

La CGT, comme SOLIDAIRES, n'est pas surprise de ce constat, qui étonne la Direction et ne comprend pas le "brainstorming" qui est fait par la Direction quant aux résultats de l'observatoire !

### **Sur la forme**

Le SNAD CGT déplore que le document présenté ne soit pas complet et constate que même s'il est déjà peu flatteur pour la Direction à l'appui des données incomplètes fournies, il manque une trentaine de pages (fournies finalement a posteriori dans un souci de transparence) par rapport au diaporama présenté en séance plénière.

Pour la CGT, il est réducteur de réduire les agents, qui contribuent à la vie des services à des tableaux, des pourcentages et des diagrammes impersonnels !

### **Sur le fonds**

#### **Par rapport au bilan de l'observatoire**

Le SNAD CGT constate, à travers les documents présentés, que l'interprétation qui est faite par la Direction des conclusions de l'observatoire interne, est décalée de la réalité, loin du constat fait par notre Organisation Syndicale lors des tournées de services et dans les questionnaires syndicaux OPCO et SURV transmis aux agents.

La CGT observe que les conclusions de l'observatoire interne confortent le diagnostic des services fait par notre OS, à savoir que les agents de l'ensemble des services de la DI, victimes de 15 ans de restructurations et de transfert de missions, sont fatigués, désabusés et sans repères, face à la dégradation de leurs conditions de travail, face aux sous-dimensionnements de leurs services par rapport au travail réel, face aux réformes incessantes et, face aux atteintes à leurs structures, à leurs moyens et à leurs effectifs, qui affectent les agents dans leur quotidien au travail et qui les inquiètent quant à leur avenir.

Les représentants du SNAD CGT dénoncent la politique menée depuis des années au sein de la DGDDI, au niveau national et local.

Cette politique de "casse du service public", mal vécue par les agents, prend les aspects suivants :

- Le train incessant des réformes et des restructurations (CAP, PSD, contrats d'ob-

-jectifs, axes stratégiques) qui suppriment des services tout en fragilisant des structures pour mieux les fermer à terme.

- Les emplois rendus chaque année par la Direction, qui, en local, ne remplace pas les départs en retraite et en mutation, et qui sous dimensionne les services en minimisant les effectifs de référence et en n'abondant pas les effectifs réels des services.

- L'opacité dans les règles de promotion et de mutation, qui, à travers la mise en place des LDG, crée des différences entre les agents et les services.

- L'absence d'écoute et de prise en compte des difficultés des services et l'isolement des agents en proie à des problèmes sociaux et médicaux.

- L'absence de valorisation du travail, à travers le gel du point d'indice, l'absence de leviers de promotion et l'absence de valorisation des grilles indiciaires....

Pour la CGT, la souffrance, les difficultés et le mal être des collègues sont une réalité, que la Direction ne nous présente pas en intégralité dans les conclusions présentées !

Les conclusions de l'observatoire interne pour la DI de DIJON, devrait faire prendre conscience à la Direction "Pompier Pyromane" que les services sont à l'os et que l'on ne peut plus continuer ainsi !

### **Par rapport au Plan d'action**

La CGT déplore l'inefficacité et le caractère dérisoire des mesures prises par la DI, qui comme l'affirme à juste titre SOLIDAIRES DOUANE, sont "cosmétiques".

La mise en place de leviers de reconnaissance, la communication que nous qualifions "de propagande" des actions de la Direction et des services, l'amélioration de la dotation en moyens matériels dans les services, sont pour la CGT, des mesures dérisoires, qui ne contribuent pas à rassurer les inquiétudes des agents, qui attendent une meilleure valorisation salariale, l'assurance de la pérennité de leurs services et de leurs missions, l'arrivée de nouveaux agents pour replacer les chaises vides dans les services, une évaluation objective des charges de travail réels de leurs services pour que les effectifs soient abondés en fonction, la fin des incessants Plans de réforme ou plutôt de casse de notre Administration...

Toutes ces attentes contribueront pour le SNAD CGT à afficher une politique volontariste et ambitieuse de la Direction en matière de protection de la santé et des conditions de travail dans l'ensemble des services douaniers de l'Interrégion !

La CGT déplore l'affichage "de beaux discours" qui nous sont présentés aujourd'hui par la Direction !

Que dit notre Direction ? "Notre Direction Interrégionale déplore ne pas être attractive".

Dans un grand exercice de "brainstorming", la DI cherche à comprendre, cherche des explications, des solutions qui s'apparentent à "mettre un pansement" sur une plaie ouverte !

La CGT comprend que ce qui importe finalement le plus à la DI, ce n'est pas la détresse des agents mais "de rattraper la moyenne nationale afin de ne plus être le mauvais élève" !

## **6/ Présentation de la note de campagne EVRP 2025**

La démarche de recensement et d'évaluation des risques professionnels, obligation légale de l'employeur, a pour objectif de protéger les agents et d'améliorer leurs conditions de travail en agissant le plus en amont possible pour prévenir ou à défaut réduire ces expositions.

En 2024, la campagne annuelle d'évaluation des risques professionnels (première fois avec le nouvel outils PREV'ACTION) a entraîné la consultation de l'en-

semble des agents.

En 2025, la mise à jour du DUERP se fera sans consultation de l'ensemble des agents mais de façon allégée conformément au principe retenu.

Le SNAD CGT, rappelle à travers ce compte-rendu que malgré l'actualisation des DUERP prévue par les chefs de service pour 2025, nous revendiquons :

- Que l'évaluation des risques tienne systématiquement compte du type de poste occupé (fixe ou itinérant, OPCO ou SURV), du statut des salariés, et des capacités physiques (âge, mobilité) et cognitive des agents, conformément au Code du Travail.

- Que l'évaluation des risques tienne compte du "travail réel", activité de travail telle qu'elle est réalisée par l'agent, qui se différencie du "travail prescrit" par la Direction.

- Que la mise à jour des DUERP propres à chaque service, se fassent au fil de l'eau, toute l'année, en tenant compte des évolutions du travail réel, des évolutions de l'organisation du travail (effectifs, applications informatiques, moyens matériels...), et de l'apparition de nouveaux risques (suite à l'évolution des missions, à une maladie professionnelle ou à un accident du travail).

- Que la participation des agents, mieux à même d'étudier les contraintes subies dans la réalisation de leurs tâches de travail quotidiennes, soit annuelle, pour éviter toute minoration ou toute disparité dans les risques recensés au sein de chaque service.

## **7/ Evaluation de la formation SST de novembre 2025**

L'ensemble des agents ayant suivi la formation SST avec le prestataire de la Protection Civile sont satisfaits.

## **8/ Point sur le déménagement des TSI du Centre Val de Loire**

Les TSI ont participé activement et pleinement à la réflexion sur le projet des travaux et déménagement à venir. La Direction a donc fait en sorte de prendre en compte la réalité de leur besoin.

Le déménagement des TSI est prévu en septembre ou octobre 2025 sous conditions d'un déroulé normal de l'ensemble des travaux.

Concernant le parking et la place réservée au TSI dans les locaux à venir, la Direction fait son maximum pour qu'une place soit attribuée le plus proche possible des accès des futurs locaux TSI.

Enfin, le coût de l'ensemble de ces travaux est remarquablement élevé en raison des travaux de désamiantage et en raison du changement de destination de certains locaux (garage en bureau).

### **Vos représentants CGT en FS de CSA :**

**DILOISY Aline**, Dijon Recette Interrégionale, titulaire

**DIMECH Christophe**, Dijon Bureau, titulaire

**LEVAVASEUR Adrian**, Blois Viti, suppléant