

Compte rendu du CSA 16 juin 2023

Nous étions conviés ce 16 juin, par le président par intérim du CSA, Monsieur Nourian, pour un seul point à l'ordre du jour, à savoir l'analyse de la charge de travail des services de la DI BFC-CVL impactés par le transfert des missions fiscales.

Vous trouverez, dans cette communication, le compte-rendu des débats des CSA des 16 et 23 juin dernier (suite à reconvoction) ainsi qu'en fin de compte rendu la déclaration liminaire lue par l'intersyndicale CGT-Solidaires-FO-UNSA en début de Comité Social d'Administration.

1) CSA du 16 juin 2023 : Analyse de la charge de travail des services de la DI de Bourgogne Franche-Comté Centre Val de Loire impactés par les TMF (point soumis au vote)

Cette convocation faisait suite à un groupe de travail à la Direction Générale qui s'est tenu le 12 mai 2023 et qui imposait la tenue de CSA locaux sur les transferts de missions fiscales pour mesurer la charge de travail des agents impactés au sein des directions.

Un rappel du calendrier et de la méthodologie d'analyse de la Direction

Le Président a tout d'abord rappelé le calendrier de transfert des missions à la DGFIP, qui s'échelonne entre 2023 et 2026. Le recouvrement des amendes judiciaires (nouveaux dossiers) est intervenu le 01/04/2023, suivront le 01/01/2024 le recouvrement des Contributions Indirectes (alcools, tabacs...), le 01/01/2025 le remboursement de la TICPE, et le 01/01/2026 les Restes à Recouvrer (RAR) des taxes et des amendes. Les services impactés sont la Recette Interrégionale, les bureaux principaux de Dijon, d'Orléans et de Besançon, et les bureaux de Tours, de Vesoul et de Nevers, sachant que les bureaux de Vesoul et de Nevers sont d'ores et déjà condamnés à la fermeture.

L'évaluation du nombre d'agents impactés par la Direction se fonde sur l'analyse des charges de travail dans les services, une analyse se basant sur les ETPT (Equivalent Temps Plein annuel Travaillé) recensés dans les services par rapport à la mission et aux tâches assurées en lien avec le Transfert des Missions Fiscales.

Cette analyse se fonde sur des enquêtes-temps faites par la DI auprès des services, dont le contenu n'a pas été transmis aux Organisations Syndicales.

Une méthode d'analyse opaque et des résultats discutables

Les résultats nous sont présentés avec des chiffres à virgules pour les années 2021 et 2022, et différencient l'impact du transfert du recouvrement des CI, des RAR, et des amendes juridictionnelles pour les services de la RI, de l'impact du transfert de la TICPE sur les bureaux de douane de l'Interrégion.

Pour la Direction, l'impact sur la charge de travail en ETPT s'élève pour la période 2023-2027 à 4,75 ETPT pour le transfert du remboursement de la TICPE (BP d'Orléans, de Besançon et de Dijon, et bureau de Tours) et de 4,64 ETPT pour le transfert du recouvrement des CI, des RAR et des amendes juridictionnelles de la Recette Interrégionale.

La CGT, comme SOLIDAIRES, s'interroge sur la méthode d'évaluation en interrogeant la Direction sur les enquêtes-temps, qui se sont déroulées sur un délai contraint, suite au Groupe de Travail sur les TMF de la Direction Générale du 12 mai 2023.

Pourquoi d'une année à l'autre les valeurs changent ? Qui a fait ces enquêtes temps ? Les agents ont-ils été associés à ces enquêtes ?

Le président répond que seuls les chefs de service ont été consultés mais pas les agents concernés !

Nous demandons quelle méthodologie a été utilisée ?

Nous insistons sur le fait qu'il peut y avoir une différence importante entre le travail prescrit et le travail réellement engendré par cette tâche.

La CGT condamne le caractère minimaliste des documents présentés et le cloisonnement de ces enquêtes-temps, d'autant qu'aucun agent de la RI et des agents concernés ne semble avoir été associé à ces enquêtes.

L'ensemble des O.S. demandent la communication de ces enquêtes pour pouvoir se prononcer sur ce point de l'ordre du jour soumis à vote.

Le président affirme qu'il va solliciter la DG pour connaître la position de celle-ci quand à la transmission de ces enquêtes.

La CGT note à posteriori de cette réunion, que conformément au guide sur la conduite des projets de réorganisation de services de Bercy, l'étude d'impact aurait dû être plus aboutie en tenant compte du nombre d'emplois à rendre par année et par service, de la situation individuelle des agents dont nous n'avons qu'une quantification globale «à la virgule près», et en rappelant les conditions de reclassement liées à l'accompagnement social.

Le Président soumet aux votes des OS l'approbation de l'analyse d'impact du Transfert des Missions Fiscales sur les charges de travail des différents services de la circonscription (services, domaines d'activités, volumétrie).

Après une suspension de séance, l'ensemble des O.S. votent contre et demandent la transmission de ces enquêtes-temps pour pouvoir se prononcer en pleine connaissance de tous les éléments.

Nous légitimons notre vote contre par notre hostilité aux TMF vers la DGFIP, par le caractère opaque de l'analyse des charges de travail par la Direction puisque nous n'avons aucune garantie que les agents aient été associés aux enquêtes temps, par l'absence de communication des enquêtes-temps et par le caractère minimaliste de l'étude d'impact présentée par la DI.

Un CSA sera reconvoqué le 23 juin 2023 pour resoumettre la question au vote de la parité syndicale.

2) CSA du 23 juin 2023 reconvoqué : représentation au vote du point relatif à l'analyse de la charge de travail des services de la DI de Bourgogne Franche-Comté Centre Val de Loire impactés par les TMF

Suite au vote contre de l'ensemble des OS, le point est resoumis à l'approbation des représentants du personnel au CSA reconvoqué du 23 juin 2023.

Le Président (DI Adjoint) nous informe que la demande de l'intersyndicale de transmission des enquêtes-temps ne peut être satisfaite suite au refus de la Direction Générale de communication de ces enquêtes. La CGT, comme les autres organisations syndicales, déplorent, encore une fois, l'opacité de l'évaluation de ces charges de travail, puisque les agents n'y ont visiblement pas été associés et que l'évaluation des charges paraît discutable par rapport à la réalité du travail réel dans les services (bureaux, RI).

Les tâches résiduelles de remboursement de la TICPE (exemple des Taxis) et de recouvrement des CI (bouilleurs de cru) offrent une réalité bien différente de l'évaluation de la Direction, notamment à travers la gestion non dématérialisée de certains paiements.

Le Président nous précise que le remboursement de la TICPE partira à la DGFIP au 1er janvier 2025 et qu'il conviendra de transférer le stock de dossiers antérieurs avant la date butoir du 1er janvier 2027.

Pour les amendes judiciaires, la date butoir est fixée au 1er janvier 2026.

Pour la CGT, l'impact humain, en effectifs et en matière d'accompagnement social n'est pas suffisamment pris en compte, notamment en ce qui concerne le traitement du reliquat des charges de travail par les services, et l'anticipation à l'accompagnement social de nos collègues.

Le Président resoumet aux votes des OS l'approbation de l'analyse d'impact du Transfert des Missions Fiscales sur les charges de travail des différents services de la circonscription (services, domaines d'activités, volumétrie..).

Les OS votent à l'unanimité contre pour, avec le même argumentaire de vote que celui affiché lors du CSA du 16 juin.

Malgré le vote unanime de l'ensemble des OS, l'analyse d'impact est réputée «être approuvée».

Ainsi va la concertation sociale, et le fonctionnement «démocratique» de nos instances !

3) Questions diverses :

- Orléans BSI :

Les modulaires devraient être livrés et installés par la société Cougnaud (société mandatée par le SIEP BIMO (Maître d'œuvre du ministère pour la partie immobilière) à la division située à Fleury-les-Aubrais.

Madame la Directrice Régionale du Centre-Val-de-Loire précise qu'une FSS se tiendra en septembre sur ce sujet.

Les O.S. demandent si elles auront la possibilité de visiter les locaux avant l'arrivée des agents pour apporter d'éventuelles mesures correctrices avant la mise en service des locaux. Nous rappelons, à la CGT, que les textes prévoient que les représentants du personnel et les acteurs de prévention soient associés en amont, aux projets de restructurations importants, comme une implantation de brigades par exemple.

Le président nous informe que l'installation définitive de la brigade d'Orléans ne se fera plus à St Jean de Bray comme prévu initialement mais à Fleury-les-Aubrais (bâtiments qui sont la propriété de l'administration) où de gros travaux seront réalisés pour loger la brigade et uniquement la brigade dans les locaux de l'actuelle division.

- Lons BSI :

De gros problèmes d'inondation sont relevés à chaque orage. Des retours d'égoûts ont inondé des locaux. Des intrusions régulières ont été relevés dans l'enceinte douanière. Le bureau et la brigade sont situés en face d'une Zone Urbaine Sensible. Des grillages ont été installés mais rien n'y change. Le SIEP BIMO a été sollicité pour trouver des solutions.

- Les sous-effectifs permanents dans tous les services de l'Interrégion :

La CGT s'inquiète des sous effectifs récurrents dans les différents services de l'Interrégion (bureaux, RI , brigades) et rappelle que les échéances à venir (Réforme de DELTA I/E, JO), comme la volonté directionnelle de «plus de contrôles» ne sont réalisables qu'avec la prise en compte de la réalité du travail dans les services et l'abondement des effectifs.

La DI s'abrite derrière un problème d'attractivité de notre Interrégion.

Les O.S. restent dubitatives. Les postes proposés en sortie d'école ne comblent pas les manques d'effectifs dans les services et le tableau de mutation non plus.

Pour la CGT, pour que les services soient attractifs, la Direction doit veiller à l'amélioration des conditions de travail et les effectifs doivent être en adéquation avec les charges de travail non réellement prises en compte par la Direction.

- **Dijon RI :**

La CGT s'inquiète des charges de travail excessives, notamment au service Comptabilité et des renforts tardifs par rapport aux annonces de la DI.

L'état de stress et de fatigue des agents, ainsi que les angoisses liées à la restructuration de la RI, manifestés dans la fiche de signalement, demeurent.

La psychologue du travail et la correspondante sociale vont tenir trois 1/2 journées dans un bureau de la RI pour recevoir les collègues concernés par les transferts de missions fiscales.

Nous saluons cette initiative mais constatons les dégâts générés par la Direction.

- **Le quart d'heure chauffeur en Bourgogne :**

A l'instar de ce qui se fait dans la plupart des brigades (rapport de l'IS du 01/10/22 sur la sécurité des contrôles en surveillance) et dans l'Interrégion, la CGT demande une harmonisation des pratiques au sein de la DI.

La CGT rappelle que ce sujet perdure depuis plus de 5 ans et que seuls les agents bourguignons n'en bénéficient pas.

Le DR de Bourgogne se dit prêt à étudier la question.

Le problème pour la CGT est que les choses n'avancent pas et qu'on est loin en Bourgogne des «principes généralisés» formalisés par l'Inspection des Services dans son rapport de fin 2022.

- **Les astreintes aéroportuaires :**

Les agents de Dijon BSI peuvent être d'astreinte aéroportuaire le week-end sans compensation horaire si aucun avion ne se pose sur le PPF de Dijon. Les agents restent disponibles malgré leur position repos. Le code du travail précise la définition de l'astreinte.

Le DR de Bourgogne note les différences de pratiques selon les brigades et souhaite les harmoniser. Des RDV sont prévus avec le Préfet, car il faut, selon lui, s'adapter à revoir les arrêtés et restreindre les durées d'ouverture des PPF selon la réalité du trafic.

La CGT sera vigilante à ce qu'il n'y ait pas un nivellement par le bas des règles de gestion des astreintes pour les brigades et à ce que les missions douanières de gestion des PPF ne soient pas menacées.

- **Les JO 2024 :**

Nous souhaitons savoir si une communication rapide sera effectuée auprès des agents pour les détails de l'organisation des services pour les JO

2024 à Paris et notamment sur les obligations de cotes des agents durant la période de préparation et d'organisation des Jeux Olympiques.

La CGT souhaiterait savoir à quel niveau de réquisition (1,2 ou 3) se situent les services de la DI de Dijon et souhaiterait connaître le pourcentage d'agents OPCO et SURV, dont la présence est obligatoire dans les services sur la période des congés d'été 2024, pour permettre aux agents et à leurs familles de planifier à l'avance leurs vacances et aux services d'organiser leurs côtes de service.

Le Président s'engage à informer dès que possible les agents pour qu'ils se projettent sur cette période.

- Organisation des COPIL DUERP :

La CGT s'interroge sur les conditions d'organisation des groupes de travail DUERP, qui, par le passé, associaient l'ensemble des représentants des OS dans chacune des 3 Directions Régionales de la DI de Dijon, suite à la convocation en Bourgogne par l'Administration des seuls représentants (CGT et CFDT) titulaires en Formation Spécialisée).

La CGT a rappelé que ces GT n'étaient pas liés par le passé aux CHSCT, et souhaiterait savoir sur quels fondements réglementaires se fonde cette décision, d'autant que le décret 2020-1427 ne semble rien préciser sur la question et que la note ministérielle d'organisation de la campagne DUERP 2023 semble associer dans son calendrier l'ensemble des OS à ces COPIL. L'arbitrage de RH 4 est demandé.

Visiblement le Président estime que la question posée n'est pas une question à aborder en CSA.

Nous rappelons à posteriori de cette réunion à la Direction, que la CGT est libre de poser les questions qu'elle souhaite et que l'Administration est libre de répondre ou pas à nos interrogations !

Le dialogue social peut être démocratique ou autocratique !

- Plans canicules :

Dans un souci d'anticipation de l'arrivée des grandes chaleurs, la CGT demande à la DI que soient anticipés les plans canicules dans les différents services de la circonscription.

Vos représentants en CSA :
Dimech Christophe (Pôle visite Dijon BP)
Boudot Christophe (Auxerre BSI)



Déclaration liminaire au CSA du 16 juin 2023 de la Direction Interrégionale de Bourgogne-Franche-Comté-Centre-Val de Loire

Monsieur le Président,

Nous voici réunis, dans un contexte où le dialogue social et les relations entre la hiérarchie, les agents et les représentants du personnel, n'ont jamais paru autant dégradés, au regard du mépris affiché par nos dirigeants et de la brutalité avec laquelle sont menées les réformes par la Direction Générale et par le Gouvernement.

La réforme des retraites est passée par là, "imposée à la hussarde", en laissant clairement apparaître que les politiques publiques ne se destinent plus aujourd'hui au bien-être de la population, mais à la suppression de tout ce qui peut coûter à l'État au profit des intérêts particuliers de la Finance. Face au spectacle d'une démocratie parlementaire piétinée, et de l'absence d'écoute des organisations syndicales, le climat social est loin d'être apaisé.

Cette défiance à l'attention des Organisations Syndicales, apparaît à travers le fonctionnement même de nos instances (CSA, FS), qui se déroulent encore aujourd'hui sans règlement intérieur et sans documents de travail de fond sur le sujet pour lequel nous sommes convoqués aujourd'hui, à savoir l'analyse de la charge de travail des services de la DI de BFC-CVL impactés par le transfert des missions fiscales.

Nous vous rappelons qu'à ce sujet, l'absence de règlement intérieur est illégale et va à l'encontre des dispositions prévues par l'article 86 du décret 2020-1427, fixant les modalités institutionnelles et juridiques de fonctionnement des CSA et des FS.

Nous vous engageons dans l'attente du règlement intérieur, à suspendre au sein du CSA de la DI de Dijon, tous les projets conduisant à un avis de l'instance, sous peine de voir ses décisions contestées et annulées devant les tribunaux administratifs.

Nous n'ignorons pas que le CSA convoqué aujourd'hui se tient suite au Groupe de Travail national, qui s'est tenu le 12 mai dernier. A l'issue de celui-ci, la DG a convenu que les tableaux des effectifs des services étaient incomplets. Les OS ont demandé (ce qu'a reconnu la DG), que les charges de travail incluant toutes les tâches des services concernés soient considérées et que les effectifs réels de ces dernières années soient pris en compte pour mesurer le véritable impact de ces

transferts sur les suppressions d'emplois.

Comment pouvons-nous nous satisfaire d'un état des lieux des services (RI, bureaux...) ne se basant sur aucune quantification des charges de travail susceptibles d'être transférées, ni sur aucune quantification précise du volume d'emplois concerné par service et par année ?

Nous n'avons aucune fiche d'impact, ni mesures d'accompagnement présentées, alors que la présentation de ces informations étaient la règle par le passé en CTSD ?

Les agents que nous représentons, en passe d'être restructurés, méritent mieux qu'un affichage d'ETPT à la virgule près.

Sauf erreur de notre part, les chiffres présentés à l'occasion de ce CSA ne nous semblent pas correspondre à la réalité.

Ce mépris à l'égard des agents s'affiche par ailleurs au grand jour dans les services douaniers de notre Interrégion, où les motifs de mécontentement et les sujets d'inquiétudes sont toujours nombreux et ont tendance à s'amplifier.

- Les rémunérations, les carrières et les promotions stagnent, pendant que les recrutements de contractuels se multiplient. Les conditions de santé et de sécurité au travail se dégradent partout.

À ces conditions professionnelles et de vie qui se précarisent, s'ajoutent le démantèlement incessant des missions douanières, la casse du socle juridique de contrôle et le resserrement du maillage des services douaniers encore pérennes, ce qui attaque directement la stabilité professionnelle des agents.

- La politique méthodique de casse des missions et de démantèlement des services de terrain OPCO (bureaux principaux, cellule énergétique, centres viticultures, recette interrégionale) menée par la Direction à des fins bassement comptables, continue.

Le Transfert des Missions Fiscales, aujourd'hui bien engagé, va, malgré les beaux discours ambiants, heurter de plein fouet les agents de la RI et de la Cellule Énergétique de Tours, et va fragiliser les Bureaux de Besançon, de Dijon et d'Orléans déjà en difficulté.

- L'audit national engagé par la Direction Générale dans les services de viticulture, comme l'enquête interne menée par la DI de Dijon auprès des services viticoles, ne viseraient-ils pas à moyen terme, à amoindrir le réseau "viticulture" dans notre Interrégion, voire à faire disparaître certaines structures, comme cela vient d'être annoncé en Nouvelle Aquitaine et comme cela s'est déjà effectué en Champagne, au détriment d'un maillage et d'un service public de qualité ?

- L'audit mené en "secret" sur les services tabacs de la DI, ne viserait-il pas, comme pour les services viticulture, à transférer à l'Interprofession une partie des prérogatives des services, comme cela a pu être suggéré dans le rapport de la Cour des Comptes de Septembre 2020 et finement écrit dans le Contrat d'Objectifs 2022-2025 de la DG ?

A force de se transformer et de se restructurer dans la plus grande incohérence, nombre de services de l'Interrégion sont au bord de l'implosion et les conséquences en deviennent dramatiques pour les agents!

Les récentes fiches de signalement de la RI, des pôles contrôles et tabacs du bureau de Dijon, les observations sur le registre SST du bureau d'Orléans, les arrêts maladies qui explosent partout, ainsi que les demandes de temps partiels d'agents d'expérience, sont autant de signes d'accroissement des risques psycho-sociaux et d'une dégradation des conditions de santé et de sécurité au travail dans les services, dont la Direction ne perçoit sans doute pas toute la gravité.

Et pourtant beaucoup d'agents alertent leur hiérarchie de la perte de sens de leur travail, de leurs inquiétudes dans l'avenir, de devoir travailler dans l'urgence, de leurs craintes de ne pouvoir faire face aux charges de travail...

Au-delà de cette liste à la Prévert, le bilan des différents observatoires internes affiche pour la Direction des Douanes de tristes résultats quant à la perception par les agents de l'évolution de leur Administration, auxquels la Direction ne peut rester aveugle.

Nous ne nous satisfaisons plus des solutions palliatives de type organisationnel, du saupoudrage d'emplois "en réaction" affiché dans les services par la DI pour remédier à ces problèmes qui enkystent nombre de services douaniers de notre Interrégion.

Pour nous, les solutions doivent passer par:

- l'arrêt des réformes structurelles de démantèlement des services et des missions de la Douane
- l'arrêt des suppressions d'emplois et le remplacement des vacances d'emplois
- le maintien d'un réseau de structures douanières OPCO et SURV de proximité sur le territoire
- la prise en compte de la "réalité du travail" au sein des services (travail réel par rapport au travail prescrit, charges de travail en adéquation des effectifs et des moyens...)
- l'instauration d'un dialogue social " réellement concerté" entre la Direction, et les représentants du personnel au sein des instances.

Le climat de confiance ne sera retrouvé que par l'écoute et le soutien hiérarchique aux agents, par la prise en compte de l'avis des représentants du personnel et des acteurs de prévention (médecin, assistantes et correspondantes sociales) et par le respect de la parole donnée par les représentants de l'Administration.

Nous demandons au Directeur Interrégional de calmer les ardeurs et le zèle de certains cadres, qui, par une volonté maladroite d'afficher des résultats en LCF, mettent de l'huile sur le feu.

Ces mêmes qui mènent une politique hors-sol éloignée des réalités de terrain. C'est cette politique génératrice de RPS que nous dénonçons.

Nous rappelons encore une fois la Direction Interrégionale de Dijon et les Directions Régionales de Bourgogne, de Franche Comté et du Centre Val de Loire à leurs responsabilités pénales d'employeurs dans la protection de la santé et de la sécurité au travail des agents, conformément aux articles L4121-1 et L4121-2 du Code du Travail qui encadrent les obligations de l'employeur public en matière de prévention de la santé au travail.

Les élus de SOLIDAIRES DOUANES, du SNAD CGT, de l'UNSA DOUANES et de l'USD FO de Bourgogne-Franche-Comté-Centre-Val-de-Loire au CSA