

# RUE 189

## Journal de l'inter-région

### SNAD CGT

11  
+  
30  
+  
34  
+  
48  
+  
66

Numéro 10



Monsieur le président,

Vous re-convoquez aujourd'hui le CTSD suite à notre refus de siéger le 23 octobre 2012.

Notre présence aujourd'hui ne signifie pas que les choses ont changé en quelques jours. Loin s'en faut...

Concernant le point n°4 : «Regroupement au bureau de Nîmes des activités Douane/VITI/CI à la suite de l'expérimentation en cours.» de l'ordre du jour de ce CTPSDI, nous considérons que vous étiez tenu de saisir le CHSCT, comme le prévoient les nouvelles dispositions en la matière ( décret n° 2011-174 du 28 juin 2011, sa circulaire d'application de la DGAFP du 29 février 2012 ou l'annexe 5:« Articulation des compétences du CT et du CHSCT », émanant de la direction générale):

1° - Le projet d'aménagement a un impact collectif sur les conditions de travail des agents:

la création du bureau de Nîmes conduit bien à aménager les locaux et à définir une organisation et un fonctionnement nouveaux. Concrètement, nous savons que vous envisagez de faire des travaux dans les locaux. Or rien sur ce sujet n'a été présenté à ce jour aux représentants des personnels. D'autre part, le regroupement des activités douane, VITI/CI et fiscales dans une seule structure conduit de fait, à mettre en place une organisation et un fonctionnement nouveaux des services concernés.

Cette nouvelle organisation des services emporte de nouveaux modes de travail, l'exercice de nouvelles missions par les agents et un ré-aménagement des postes de travail. Par exemple, dans votre projet, les agents affectés au pôle contrôle seront amenés à remplir indifféremment des missions douane, VITI/CI et fiscales ( TSVR, TIPP, TGAP...)

2° - Votre projet a donc de fait des incidences sur la situation individuelle de travail des agents

Nous vous demandons en conséquence d'inscrire ce point de l'ordre du jour en point d'information et de le soumettre à l'expertise du CHSCT.

Sur le fond, nous sommes en désaccord avec le projet que vous nous soumettez. En effet, lors des premières réflexions engagées par votre prédécesseur, nous avons contesté les méthodes de calcul de la charge de travail, et d'analyse des tâches.

Nous avons également émis de vives réserves quant à la pertinence de fusionner, en terme de gestion et de contrôle, les missions Douane, VITI/CI et fiscale qui recouvrent des réglementations spécifiques et des savoir-faire qui le sont tout autant, sans parler de la multiplicité des applications informatiques mises en oeuvre...

#### SOMMAIRE :

- page 1 : déclaration préalable au CTSD du 8/11/12
- page 2 : suite et fin . Compte-rendu
- page 3, 4 et 5 : suite et fin du compte-rendu
- page 6 : AG interrégionale
- page 7: Autorisation d'absence

Nous constatons qu'à ce jour, ce projet n'a pas évolué. La distinction des tâches de gestion et de contrôle est toujours mal appréhendée, a fortiori dans un schéma d'organisation confus mélangeant douane, VITI/CI et fiscalité. Vous vous réfugiez sans doute, derrière le fait que vous avez organisé sur site des groupes de travail avec les personnels pour légitimer votre projet. Mais aucune alternative ne leur a été proposée. Nous regrettons, une fois de plus, que les représentants des personnels n'aient toujours pas été consultés sur ce dossier.

D'évidence ce projet n'est pas abouti, et nous souhaitons avoir un premier échange au cours de ce CTSDI, qui sera complété après avis du CHSCT sur les nouvelles conditions de travail et l'aménagement des locaux.

D'autre part, le SNAD-CGT, à tous les niveaux, exige une vision stratégique à moyen et long terme de la Douane, de son organisation, au vu des enjeux et des missions, des moyens et des effectifs, le tout dans un cadre concerté.

Il s'agit pour nous de réunir les conditions nécessaires à un dialogue confiant et constructif. Cela passe par la franchise sur le nombre d'emplois que vous aurez à rendre en 2013, et sur une présentation de votre analyse de l'évolution des missions et de l'organisation de la douane à moyen terme dans notre inter-région.

Enfin nous vous confirmons notre demande d'ajouter en point d'information sur l'évaluation, le recensement et la prévention des risques, la problématique sanitaire liée aux contrôles des containers. Ce dossier est porté depuis plus de 2 ans par le SNAD-CGT et a déjà fait l'objet de consignes de la part de la Direction Générale. Nous le présenterons à l'ordre du jour des prochains CHSCT.

La délégation du SNAD CGT

Philippe Bails - Christelle Coeffard - Jacques Durand - Laurence Grange - Gilles Larouquette - Jean-François Loger - Philippe Simon

Compte rendu CTL du 08/11/12

Ce jeudi 08 novembre 2012, nous étions re-convoqués pour tenir le Comité technique local.

Deux syndicats seulement ont fait une déclaration préalable, la CGT et la CFDT.

Entre autres points soulevés en déclaration préalable, le SNAD CGT a évoqué l'ordre du jour de ce CTL. Celui-ci posait en effet problème, puisqu'il prévoyait de voter sur «le regroupement au bureau de Nîmes des activités Douane/VITI/CI à la suite de l'expérimentation en cours.»

Or, les nouvelles dispositions des CHSCT

précisent que lorsqu'il existe un projet de fusion de plusieurs services, entraînant de nouvelles méthodes de travail (nouvelles applications...) et si cela concerne un certain nombre d'agents (ça ne concerne pas par exemple les fermetures de recettes locales), ce projet doit être présenté d'abord en CHSCT pour avis.

Nous avons donc demandé le glissement de ce point en deuxième partie de l'ordre du jour, en point d'information, et que ce projet soit soumis à l'expertise du CHSCT.

Outre une question purement procédurale, il s'agissait pour nous de mettre à nouveau l'accent sur l'indigence du projet proposé

par l'administration de surcroît aggravée par des baisses massives d'effectif (-3,8 ETP) contrairement aux promesses initiales lors de la mise en place de l'expérimentation sur le site de Nîmes...

Après une courte discussion, le président du CTL a annoncé qu'il refusait de modifier l'ordre du jour. Il voulait soumettre son projet au vote du CTL. Il admettait de soumettre, ensuite, le dossier au CHSCT.



Pour la CGT, il n'était pas logique de voter pour ou contre un projet de réorganisation sans avoir en plus tous les éléments, à savoir le dossier « technique » mais aussi l'avis du CHSCT sur le projet (ce que prévoient les nouveaux textes). Le SNAD CGT a donc demandé une interruption de séance pour consulter les autres organisations syndicales. A l'issue de cette suspension de séance, l'ensemble des syndicats ont demandé par écrit la saisine du CHSCT et le glissement de ce dossier en point d'information de l'ordre du jour.

Entre temps, le président avait lui aussi mis à profit cette suspension de séance pour réfléchir (?!), et a annoncé aux représentants des personnels qu'il acceptait d'examiner le projet concernant le bureau de Nîmes en point d'information et que ce dossier ferait l'objet d'un examen en CHSCT. L'ensemble des organisations syndicales a pris acte de cette décision.



La réunion a pu enfin débuter par l'approbation des divers PV à l'unanimité.

**- Concernant le règlement intérieur du Comité technique local**, le président a immédiatement annoncé qu'il s'était conformé dans sa rédaction aux consignes de la direction générale et qu'il n'avait

aucune marge de manœuvre pour en modifier le fond. Concernant cependant les questions liées à la participation des suppléants aux travaux des CTL (convocation et prise en charge), qui constituait le point d'interrogation le plus important que nous soulevions, le président a confirmé qu'il pouvait continuer à appliquer les dispositions en vigueur jusqu'à ce jour, et qu'il s'engageait à le faire.

Les Votes: Pour: CFTD et USD-FO .Abstention: Solidaires, UNSA et la CGT

Explications de notre vote : Il ne nous a pas été possible de modifier le règlement, mais nous avons pu quand même en discuter et obtenir des aménagements locaux, notamment en ce qui concerne le statut des suppléants.

**- Les ajustements des effectifs de référence.**

Il n'y a plus de service immobilier sur la Direction de Perpignan, aussi l'emploi a été transféré sur la DI de Montpellier. Cependant l'agent reste en place sur la DR de Perpignan et devient l'adjoint de l'assistant de prévention.

Suite au resserrement du réseau de la Masse, l'emploi de la DR de Perpignan a également été transféré sur la DI de Montpellier.

Le tableau des emplois de référence (ER) présenté par le chef du PLI de la DI fait apparaître que les ER de la DR de Perpignan sont réduits de 2 et ceux de la DI de Montpellier

augmentés de 2 (1A et 1B) .

Les votes : Abstention UNSA et USD-FO - Contre: CGT, Solidaires et CFTD

Explications de notre vote : Nous nous sommes opposés dès le départ au projet de resserrement du réseau de l'EPA Masse des douanes.

**E.R. 2013 :  
Suppressions d'emplois ...**

Répondant à l'interpellation du SNADCGT sur le niveau des suppressions d'emplois envisagé pour 2013, monsieur BAR a déclaré ne pas pouvoir annoncer de chiffres précis puisqu'il rencontrera la DG dans les prochains jours dans le cadre du dialogue de gestion sur ce sujet. Il a toutefois admis, qu'on pouvait s'attendre à la suppression de plus d'une vingtaine d'emplois dans notre interrégion.

**- La modification des horaires de MMA**

Vote favorable à l'unanimité car c'est une demande des agents.

**- Les points d'information :**

**1) La structure unique de Nîmes « le bureau de Nîmes »**

Au vu des circonstances expliquées ci-dessus, l'évocation de la ré-organisation du bureau de Nîmes ne devint donc qu'une « simple » explication de textes ou le DR tout comme le DI, « légèrement contrariés » par le fait qu'on ose opposer un

décret à leur structure « clefs en mains », restèrent sur leurs positions initiales concernant les ER ... !!!

Après moult explications et savants calculs, le DR reconnu que sur les 25 personnes en résidence sur le site (dont la division) soit 23,8 en ETPT, le projet de réorganisation aboutirait bien à une suppression de 3,8 ETPT sur NIMES au détriment principalement du pôle contrôle réduit à peau de chagrin alors même que le contrôle y est affiché comme une « priorité »

Le projet sera donc soumis au CHSCT courant 2013 et un CTSD sera ensuite convoqué pour discuter de la structure définitive . La suite au prochain numéro ...

Le temps pour l'administration de revoir sa copie et les effectifs à terme notamment du pôle contrôle ... on peut rêver, ou pour les agents de se mobiliser clairement avec notre soutien compte tenu de ces nouveaux éléments.

## **2) le bilan CHS « Evaluation, recensement et prévention des risques en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'interrégion de Montpellier ».**

A la demande du SNAD-CGT, un documentaire sur les risques lors des contrôles, liés aux gaz toxiques contenus dans les containers, a été diffusé.

Cela a permis de sensibiliser l'ensemble des participants au CTSD (représentants de l'administration et des personnels) à ce problème. Nous regrettons que les

médecins de prévention qui devaient participer à cette réunion n'aient pas pu se rendre disponibles. Ils n'ont donc pas pu assister à cette projection édifiante sur la gravité des risques potentiels.

De la discussion il en est ressorti quelques idées:

Concernant les sociétés ayant une convention avec la douane pour décharger les camions, l'administration va se renseigner sur les dispositions qu'elles mettent – ou pas – en œuvre concernant le risque particulier des gaz toxiques dans les conteneurs.

Nous avons insisté pour que l'administration mette en place un dispositif de sensibilisation plus fort (au-delà des notes administratives), dans les réunions de service notamment (protocole d'ouverture d'un conteneur, renforcement du contrôle documentaire avant ouverture, etc...)

Les agents des bureaux sont concernés (zones portuaires et dédouanement à domicile) mais aussi ceux de la SURV en contrôle sur la route ou lors de dépotages dans des sociétés agréées par l'administration.

## **3) Les risques psychosociaux**

Il n'existe pas d'outils fiables pouvant mesurer ces risques.

Selon les correspondants sociaux des 2 DR, il y a 5 agents identifiés souffrant de risques psychosociaux liés au travail. Le président a souhaité attirer entre autre l'attention sur le fait

que ces troubles ne sont pas nécessairement le résultat du harcèlement d'un chef, mais peuvent être aussi la conséquence du harcèlement d'un collègue.

Concernant le mal être au travail, il est très difficile à appréhender car les agents ont beaucoup de mal à l'identifier en tant que tel. Le climat ambiant, la vie personnelle, la vie au travail, ne sont pas des données étanches, et parfois, l'élément déclencheur de l'expression d'un mal-être insupportable peut être très banal.

D'où la réelle difficulté à déterminer la cause véritable d'un sentiment ou d'un geste, et l'intérêt à sensibiliser le plus possible les personnels sur le lieu de travail. Nous avons beaucoup insisté sur les conséquences de plus en plus lourdes pour les agents - quelle que soit leur catégorie d'ailleurs – des incertitudes sur leur avenir, de l'absence de lisibilité, de schéma stratégique pour la douane, tandis que les réorganisations et les fermetures de services se poursuivent un peu partout.

Les correspondants sociaux ont demandé à ce que la hiérarchie intermédiaire soit sensibilisée à ces problèmes, et ils notent qu'au niveau de la direction générale il commence à y avoir une prise de conscience.



#### 4) le DUERP

Les nouveaux textes sur les CHSCT et les CT prévoient qu'il y aient chaque année lors d'un comité technique:

- une synthèse de la hiérarchisation des risques des 2 DR
- une synthèse de la prévention des risques
- une présentation des DUERP.

Un recensement et une mise à jour des DUERP aura lieu chaque année de septembre à décembre.

Il a été demandé par les organisations syndicales que l'administration s'assure que les agents soient consultés lors de la mise à jour du DUERP.

Le SNAD-CGT a demandé quels moyens étaient donnés à l'assistant de prévention pour effectuer ses missions, (Mise à jour du DUERP, visites sur site, sensibilisation de la hiérarchie pour associer les agents, informatisation du DUERP...)

Pour Montpellier, le temps de travail du conseiller CHS pour effectuer les synthèses au niveau de la DI est estimé à 20%, celui de l'assistant de prévention à 50%, pour effectuer ces tâches plus assurer celles du CHSCT.

Pour Perpignan, il est de 25% pour l'assistant de prévention, qui est aidé par un agent du service général. De plus, un agent est détaché de la DG à plein-temps pour le CHSCT.

#### Questions Diverses :

Le SNADCGT a demandé au président de faire, à l'ensemble du personnel de la DI, un rappel sur la réglementation encadrant les poursuites à vue. Effectivement il nous a été rapporté des difficultés d'interprétation et d'application liées à des problèmes de logistique notamment sur Porta, poste fixe.

Le Président s'est engagé à suivre notre proposition en axant son intervention sur le problème de fond : les agents peuvent ils poursuivre ? Doivent ils poursuivre ?

Devant la recrudescence des contrôles forcés et reconnaissant la dangerosité des poursuites sur Porta, le DR de Perpignan nous a assuré qu'il ne sanctionnerait pas les agents qui ne veulent pas poursuivre tout en précisant que ces poursuites se feront sur la base du volontariat.

Concernant les problèmes matériels et afin de garantir la sécurité des agents ainsi que celle des usagers, le SNADCGT a souhaité que chaque véhicule soit :

Equipé de gyrophares à LED dits de pare-brise : ces modèles très compacts, légers, fixes sont quasiment inusables et surtout non éblouissants contrairement aux gyrophares magnétiques qui se branchent sur l'allume cigare et qui ne tiennent pas sur le véhicule, dès que la vitesse dépasse les 40 km/heure ou qui, lorsqu'ils sont utilisés à l'intérieur de l'habitacle éblouissent et ne se

fixent pas du tout, se baladant d'un côté et de l'autre du tableau de bord.

Doté de pare-soleils « DOUANES »

Equipé de commandes à droite du conducteur : ces dernières doivent être placées au centre du tableau de bord de manière à être gérées par le co-pilote.

Pour info, le DI et le DR, interpellés par le SNAD-CGT juste avant la réunion sur l'avenir des CRM et commissions d'attributions sur la DR de Perpignan, ont confirmé qu'ils maintenaient leurs position, à savoir que le DI se déplacera en personne pour les CRM et que les commissions d'attributions se feront à la suite de la CRM; et ce, jusqu'au prochaines élections,

**En guise de conclusion et comme nous le soulignons dans notre déclaration liminaire des échanges ont porté sur l'urgence pour notre administration et ses agents que soit défini un cap à moyen terme, au minimum, permettant de donner des perspectives sur les missions et les effectifs de la douanes trop longtemps ballotée au rythme de multiples réformes et entraînant une perte de confiance des personnels.**



# ASSEMBLEE GENERALE INTER-REGIONALE

## SNADCGT

30 Novembre 2012

Stand de tir de Montplaisir à NARBONNE

Début des travaux à 9 h.

VENEZ NOMBREUX ...!



DIRECTION REGIONALE DES DOUANES  
DE Montpellier

DEMANDE D'AUTORISATION D' ABSENCE  
POUR PARTICIPER A UNE ASSEMBLEE GENERALE ANNUELLE LOCALE HORS  
CONTINGENT (1)

(Décision des ministres prise lors des réunions des 14 décembre 1982 et 5 janvier 1983 entre les fédérations syndicales et les ministres ou leur directeur de cabinet)

NOM et prénom du demandeur :

Grade : Résidence administrative :

Durée de l'autorisation d'absence (2) : 1 jour le 30/11/2012

Lieu de tenue de l'assemblée générale : NARBONNE

Date et signature du demandeur :

Le

Date et visa du chef de service (3) :

(1) La demande d'autorisation d'absence doit être remise par chaque agent intéressé à son chef de service direct au moins trois jours à l'avance, sauf cas d'urgence.

Le nom du syndicat organisateur de l'assemblée générale annuelle locale hors contingent ne doit pas figurer sur la demande.

(2) Un agent ne peut bénéficier par année civile que d'une autorisation d'absence hors contingent d'une durée d'une Journée (délais de route éventuels compris). Cette autorisation d'absence peut toutefois être fractionnée sous la forme de deux demi-journées (délais de route compris).

Le crédit individuel d'une journée par année civile n'est pas cumulable d'une année sur l'autre.

(3) Le refus d'une autorisation d'absence de l'espèce ne peut être prononcé que par le chef de circonscription sauf si le demandeur a déjà usé de l'année civile en cours de son droit annuel à participer à une assemblée générale hors contingent.

La demande d'autorisation d'absence doit être conservée par le chef de service direct après octroi (ou refus) de la facilité demandée.