



# Le Trait d'Union.



Syndicat National des Agents des Douanes.  
Interrégion de Nantes Janvier 2018

N°86

Sommaire:

## Info douanes

CTR du 18 janvier 2018

GT mutations du 11 janvier 2018

## Cap à l'ouest

Compte rendu du CTL du 12 janvier

## TRISKELL

Vol 714 pour Dinard



# Info

## DOUANES



### CTR du 18 janvier 2018 : un procédé proprement inacceptable

Les élus des syndicats CGT, SOLIDAIRES et UNSA ont refusé de siéger au comité technique de réseau (CTR) du 18 janvier 2018. Ou, plutôt, ils ont refusé de siéger à la mascarade de CTR organisée par le directeur général aujourd'hui. A 20h, la sous-directrice adressait un mail aux syndicats pour leur indiquer que le CTR devait être interrompu 3 h en plein après-midi pour cause « de réunion organisée par le ministre ».

Ce procédé est proprement inacceptable. Nous ne pouvons accepter que, pour une simple raison d'agencement d'agenda du ministre et/ou du DG, le comité chargé de débattre de l'organisation de la douane soit tronqué, empêché de tenir des discussions sereines et approfondies. Sans même que la teneur de cette réunion ne soit communiquée aux représentants élus du personnel. S'agit-il, en urgence, de préparer l'ouverture du bar à vin de M. Darmanin ?

MM. Darmanin et Gintz, sans doute gonflés à la suffisance macronnienne, oublient que les représentants du personnel ont, eux aussi, un travail, des mandats, des occupations, des agendas. Des experts, venus de Province, ayant réservé leur transport, leur hébergement, préparé la réunion se font ainsi balader au simple motif d'une « réunion organisée par le ministre ».

Nous rappelons que ce CTR devait débattre de rien moins que du plafond d'emplois en Douane en 2018. Beaucoup de nos collègues, implantés dans des services au devenir incertain, attachaient une importance cruciale à ce que la direction générale détaille ses propositions d'organisation de la direction générale des douanes.

L'année 2018 démarre aussi mal que 2017 avait fini. La CGT et SOLIDAIRES avaient été contraints de quitter le CTR après que le DG leur ait refusé des éléments d'explication sur le devenir de nos collègues en cours de restructuration. Puis, nous avons appris, effarés, la remise de la légion d'honneur à la pire cadre supérieure de ces 20 dernières années en Douane, Mme Cornet, qui a fait preuve de capacités rares de gestion humaine déplorable à tous les postes qu'elle occupe au sein de la DGDDI.

Et désormais, les CTR deviennent dépendant des agendas de M. Darmanin, qui doivent donc s'adapter en pleine nuit à ses convenances personnelles.

Ces dérives, qui sont autant de marques d'orgueil démesurées et de mépris des représentants du personnel, ne sont plus acceptables. Nos trois organisations syndicales, représentatives de la majorité du personnel, exigent que le dialogue social institutionnel reprenne un cours normal et respectueux de chacune des parties. Le devenir de la direction générale des douanes, l'avenir des agents et de leurs implantations, méritent mieux que le dédain méprisant du ministre et de notre directeur général.

Paris, le 18 janvier 2018

# Groupe de travail MUTATIONS du 11 janvier 2018...

## Quand PPCR s'en prend aux mutations des personnels

La CGT a dénoncé, lors de ce GT mutation, la volonté de l'Administration, d'appliquer la logique métier des cadres (filière des administrateurs) à l'ensemble des personnels en particulier la catégorie A (cf.circulaire du 10 juin 2015 du premier ministre relative à la gestion des cadres et au management dans la fonction publique d'État). La multiplication des filières métiers avec toutes ses conséquences est la traduction directe de PPCR.

Pour le premier Ministre de l'époque, « la coopération interministérielle est source de plus forte mobilité de l'encadrement ».

Pour le SNAD CGT, le constat est tout autre. La généralisation des filières métiers et de son corollaire les postes à profil entraînera la fin du tableau annuel de mutation et limitera la mobilité fonctionnelle.

### 1 - Que faut-il comprendre\_dans cette circulaire ?

Derrière cette logique de missions transversales et interministérielles se cache l'idée de disposer d'un vivier de personnels, repartis par spécialité.

Pour la DG, dicit le nouveau Directeur A2, « les missions d'Administration Générale (AG), à l'instar des informaticiens , sont des missions supports déclinables au niveau interministériel ».

Pour la DG, il en est fini du Douanier Informaticien, du Douanier gestionnaire de paye, du Douanier en charge de la dépense (PLI)...

Dans cette logique, la DG considère que tous les postes AG supposent des qualités professionnelles spécifiques et qu'ils doivent être soumis à l'agrément de l'administration.

La CGT demande, comme lors des précédents GT mutation, de donner le nombre de postes concernés par catégorie de personnel. La DG s'engage à fournir ces chiffres aux OS.

La CGT précise que 34\_% des postes sont, aujourd'hui, à profil à la DGDDI. La CGT demande le pourcentage de postes à profil pour la seule catégorie A.

La CGT condamne la volonté de mettre à disposition des besoins de l'administration le personnel de catégorie A.

### 2 - Les risques

La CGT voit de multiples risques dans la généralisation des filières métiers\_et des postes à profil :

- des mutations à la discrétion de l'administration\_ : la DG n'a de cesse de rappeler que les mutations sont prononcées dans l'intérêt du service. Elles ne sont pas un droit.  
Avec la multiplication des postes à profil, la notion de résidence perd de son sens. La CGT pose la question du devenir des résidences.
- remise en cause du Tableau annuel de mutations et des priorités de mutations au titre de l'article 60.

la CGT affirme que la généralisation des postes à profil rend caduque le tableau annuel de mutation (TAM). Un agent bénéficiant d'un classement favorable pour la mutation sur une résidence (anciennetés dans la résidence, en douane ou dans la catégorie) se verra retirer du tableau au motif qu'il-elle ne correspond pas au profil du poste sollicité. Au final\_, pour les postes à profil, les règles de classement ne concerneront que les agents sélectionnés par l'administration.

Pire, quid du principe de priorité de mutation au titre de l'article 60 (RQTH, CIMM, rapprochement de conjoint, QPV)\_ ?

La CGT considère que les postes à profil remettent en cause la priorité de mutation.

- des carrières à la discrétion de l'administration\_ : les choix de carrière et les changements fonctionnels seront largement soumis à l'agrément de l'administration. La formation professionnelle sera fonction de la filière métier, du profil des agent et des besoins de l'administration.

Pour la CGT, « figer » le douanier dans une carrière ou une fonction est contraire au statut du fonctionnaire. Pour la CGT la filière métier, sur le long terme, détériore les conditions de travail puisqu'elle limite les parcours professionnels et les mobilités fonctionnelles choisies.

- un recrutement à la carte : pour la DG les recrutements seront faits comme dans le privé, en fonction des CV et des motivations des prétendants. Les coordonnées des « recruteurs » (DR ou DI, chefs de services) seront communiquées sur les fiches de poste pour faciliter les prises de contact...

Pour la sous-direction A2, les cadres supérieurs sont désormais des « recruteurs ». Pour la CGT, cette logique de recrutement ne favorisera que le déroulement de carrière des administrateurs qui constitueront leurs « équipes ».

Nous tenons à rappeler que cette tendance n'est pas nouvelle, et que nous y sommes toujours opposé. Il apparaît maladroit de découvrir début 2018 un phénomène qui a désormais 10 ans mais dont on s'est accommodé durant des années.

## Revendications de la CGT :

Le SNAD CGT affirme que tous les postes au sein de la DGDDI ont une spécificité et que, fort de ce constat, il doit être donné aux agents, souhaitant muter ou changer de fonction, la possibilité d'effectuer des stages d'immersion ou de découverte (une semaine par exemple).

La DG accepte, dans la mesure du possible, la proposition de la CGT. La mutation ne peut être le fait du prince. Elle doit être le choix des agents. En refusant PPCR, la CGT (avec d'autres organisations syndicales) revendiquait le droit du fonctionnaire à une mobilité. Avec PPCR, le fonctionnaire connaît un allongement de sa carrière et une mobilité géographique et fonctionnelle réduite.

La CGT continuera de dénoncer les méfaits d'une généralisation des postes à profil et proposera des solutions modernes et humaines en matière de mobilité.

Parce que la CGT n'est pas représentative en catégorie A, elle n'a pu s'opposer au cours des CAPC aux petits arrangements entre amis. Lors de cette année d'élection, si vous désirez que les choses changent, **Votez CGT !**

liste des postes qui risquent d'être soumis à profil

- Tous les postes de rédacteurs de catégorie A des pôles interrégionaux et régionaux.
- Tous les postes de rédacteurs de catégorie A des directions nationales, du CID, du SNDJ, de la DNSCE et de la DNRFP.
- Tous les emplois de surveillance exercés par des agents de catégorie A.
- Tous les postes d'agents OP-CO/AG au sein des CROC / agents chargés du contrôle interne comptable au sein des RR / rédacteurs à la performance / auditeurs au sein d'un SRA / agents poursuivants.
- Tous les emplois dans les collectivités d'outre-mer et Mayotte
- Tous les postes d'enseignants dans les écoles (END Tourcoing, ENBD)
- Tous les emplois au sein de la DRD, DED, DOD et des bureaux de la DI DNRED
- Tous les emplois au service de Paris-Spécial et au Scanner mobile spécial.
- Les emplois au sein d'Info Douane Service
- Les postes de correspondants sociaux
- Tous les emplois au sein de l'Agence Comptable Centralisée de l'EPA Masse / poste de chef de secteur d'un CSP / responsable qualité d'un CSP / emplois au CSRH / emplois à l'IUP / emplois aux SARC / emplois au SGC / emplois au CSP/ emplois aux SFACT
- Tous les emplois dans les GIR



## *Compte rendu du Comité Technique Local de la DI de Nantes du 12 janvier 2018*

Le Comité Technique Local du 12 janvier était donc une re-convocation du CTL de novembre boycotté notamment en raison de l'inscription à l'ordre du jour des fermetures de la Recette Locale de Vallet et du bureau de Laval.

Le SNAD CGT donne en préambule de l'ordre du jour, lecture d'une déclaration préalable dont voici les réponses du Président.

Concernant l'arrivée de CAP 22, le DI estime que la douane, compte tenu du contexte sécuritaire et politique actuel, ne devrait pas être la plus impactée. Par ailleurs, CAP 22 relève plus d'orientations ministérielles et non pas directionnelles.

*Le SNAD CGT s'inquiète pourtant légitimement des transferts de tâches que l'on devine derrière les premières annonces. Nous avons perdu déjà beaucoup de missions, fragilisant à chaque fois un peu plus notre administration.*

Le DI évoque lui «**AMBITION DG**», qui doit arriver avec une série de mesures qu'il juge nécessaires.

La première d'entre elles est la création d'une sous direction réseau qui devrait rendre les relations plus fluides entre la DG et les autres directions, autrement dit une sous-direction tournée vers les services opérationnels et les directions.

Ensuite, nous devrions voir la création d'un sous-direction financière, qui concentrera toutes les dépenses et tous les marchés publics car pour l'instant, chaque bureau gère ses propres marchés.

*Quand on connaît, le résultat de certains marchés, on ne peut que se féliciter de ce genre d'initiative, à condition évidemment que l'avis des agents commence enfin à être pris en compte dans les offres de marché.*

Reste l'énigme du Brexit, car pour le moment impossible de savoir quelles seront les répercussions de la sortie de la Grande Bretagne de l'union européenne.

Le Directeur Interrégional estime que cela devrait avoir un effet positif sur notre administration, ainsi, il évoque les 3 DI susceptibles de recevoir des renforts en rapport avec le Brexit ; Lille, Normandie et la DI de Nantes, et plus particulièrement pour les sites de Roscoff qui sera amené à effectuer du dédouanement (création d'un bureau de douane) et le bureau de St Brieuc.

*A en croire donc le DI, il faut donc se réjouir du Brexit. Il est vrai que le contexte politique et sécuritaire a inversé la baisse des effectifs mais le SNAD CGT préfère quant à lui attendre la réalité de ces renforts d'effectifs avant de sauter de joie.*

Sur la question de la disparition des services publics, le DI considère que cela relève de la politique d'aménagement du territoire et non pas de la Douane seulement

La fermeture des sables d'olonne devrait être à l'ordre du jour d'un prochain CT en 2018. Pour ce qui est de Laval, le bureau est devenu uniquement fiscal et la perte de la taxe à l'essieu aura été le coup de grâce, dicit le DI.

Toujours selon le DI, la recette de Vallet a elle aussi a été fragilisée par la montée en puissance de la dématérialisation ainsi que par un tissu économique affaibli

*Sur ce sujet, le SNAD CGT considère que la Douane a pleinement un rôle à jouer en matière d'aménagement du territoire, que le maillage douanier devrait être une force plutôt qu'une faiblesse*

## **1 ASPECTS IMMOBILIERS DU CE4 (centre d'expertise 4)**

La création du CE4 est évidemment un projet important qui aura nécessité l'intervention de plusieurs interlocuteurs extérieurs à la douane, élément indispensable à la réussite de ce projet.

France Domaine et la CCI ont donc participé activement à cette implantation sur Nantes L'implantation du site se justifie par la présence de nombreux opérateurs économiques sur le secteur.

Le bâtiment de 1010 m<sup>2</sup>, situé dans la zone du bois de la Renaudière, reste proche du bureau actuel. Il paraissait en effet important de rester sur la zone aéroportuaire, d'une part pour la stabilité personnelle des agents, et d'autre part de manière à préserver leur prime Indemnité Suggestion Aéroportuaire (ISA).

Le calendrier a été quelque peu modifié en raisons d'ajustements et de finitions, pour autant le bâtiment doit être livré le 15 janvier et le déménagement s'effectuera la semaine 5, par un déménageur et sur une seule journée.

La salle de veille sera le premier local installé par les TSI, pour éviter toute rupture de cette activité.

### Plusieurs points nécessitaient des précisions.

- Concernant le parking, le projet initial était trop juste et était déjà amputé de 2 places pour les VL de services ainsi qu'une place PMR.

Malgré des difficultés liées à des paramètres écologiques (volonté de favoriser les transports en commun) le PLI a réussi à obtenir un parking supplémentaire, situé à 150 mètres du premier, et disposant d'une vingtaine de places supplémentaires. Ce sera donc au total une cinquantaine de places disponibles, avec accès sécurisé.

*Pour le SNAD CGT cet abondement de places supplémentaires constituait un minimum à toute installation. Par ailleurs, l'unique ligne de bus paraît insuffisante et l'arrêt de bus n'est toujours pas installé.*

- La question du double emploi de la pointeuse et de la côte de service est posée. Un temps évoqué en GT, il n'y a pour le moment aucune urgence à opter pour ce système qui présente des difficultés de coexistence, notamment en raison des amplitudes horaires importantes. Cela semble d'autant plus inutile, que le système actuel fonctionne de manière satisfaisante.

Les horaires d'ouverture seront quant à eux alignés sur ceux des autres CE : 08h00 - 18h00.

- la salle de convivialité, dont le dimensionnement a évolué depuis le début du projet, dispose maintenant d'une surface satisfaisante pour accueillir les agents. Tout l'électro-ménager sera également à la disposition des agents.
- les effectifs sont fixés à 40. Ils passeront progressivement de 37, à 38 puis à 40 d'ici 2019.

Ces effectifs sont liés à ceux de la CROC de Nantes, du PAE et du SRE qui devraient donc également quelque peu évoluer.

Le CE4, malgré son particularisme de multi-secteurs économiques, est, de tous les CE, celui qui est le plus rapidement monté en puissance, actuellement 21 %, et ce chiffre devrait encore progresser d'ici la fin d'année, dicit le DI.

Le pyramidage est également évoqué par une autre OS. En effet le CE4 ne s'est pas aligné sur les autres centre d'expertise. Le DI expliquant qu'il s'agissait avant tout de préserver les compétences en place et ainsi permettre la meilleure montée en charge possible. Il n'est pas exclu une évolution de ce pyramidage ultérieurement.

#### **VOTE :**

- 2 votes pour : CFDT
- 6 abstentions, dont le SNAD CGT

*explication du vote : il nous est impossible pour le moment de se prononcer sur l'aspect fonctionnel et organisationnel des locaux. Il faudra sans doute faire des ajustements. Une visite CHSCT du site semble nécessaire pour permettre de relever les problèmes et y apporter les solutions. Cette visite se déroulera sans doute en 2019 compte tenu du calendrier déjà chargé de cette instance.*

## 2 FERMETURE DE LA RECETTE LOCALE DE VALLET :

3 agents travaillent actuellement dans cette recette.

Le DI estime que la charge de travail va diminuer inéluctablement, notamment à cause de la dématérialisation des DRM et l'obligation fixée par l'union européenne aux opérateurs de passer par CIEL. 2 centres Viticulture seront conservés ; Saumur et Nantes, ce dernier ayant vocation à absorber l'activité de Vallet

Rappel : à compter du vote à ce CT, les agents disposeront d'un délai de 2 ans pour effectuer leur changement de résidence. La cellule sociale sera également activée à partir de ce moment.

Les règles de mutations sont : une priorité absolue dans la DR et une priorité relative au sein de la DI.

Les distances entre les possibles points de chute et la recette de Vallet oscillent entre 28 kilomètres pour Nantes et 105 kilomètres pour Angers.

*Pour le SNAD CGT, il convient de pondérer un peu ces distances, car les distances ne suffisent pas à calculer les temps de trajet, surtout lorsqu'on a déjà côtoyé les embouteillages nantais. 28 kilomètres correspondent vraisemblablement à 1h de trajet.*

La question de l'accompagnement des viticulteurs se pose. Que sera t-il fait pour ses professionnels, dont beaucoup ne disposent pas de connexion internet ?

Malheureusement pour nous, l'histoire se répète et l'expérience bourguignonne et bordelaise servira dans cette restructuration. A l'instar de ce qui a pu être fait dans ces régions, une permanence pourrait ainsi être mise en place en mairie pour permettre la période de transition.

Il faut aussi souligner le travail d'accompagnement effectué par les agents de VALLET, en effectuant notamment de la formation CIEL auprès des viticulteurs. La dématérialisation prendra du temps, très peu intègre dans CIEL pour le moment et les 2 ans ne seront pas de trop pour que tous soient opérationnels.

*Le SNAD CGT répète son attachement au service public, un service public qui concerne non seulement les viticulteurs mais aussi tous les acteurs économiques de ce secteur tels que les commerces de phyto sanitaires, les capsuleries, les lycées agricoles...nous devons penser à ces professionnels.*

*M. RIDEAU avance l'accompagnement des entreprises au travers le respect de la loyauté et de la concurrence. A l'heure de présenter une fermeture de service, nous préférons évoquer un accompagnement humain, un accompagnement qui pense aussi aux services qui recevront ces agents, et leur charge de travail.*

**VOTE: CONTRE à l'unanimité**

**Le SNAD CGT est opposé à toute fermeture de service**

## 3 FERMETURE DU BUREAU DE LAVAL

Le bureau de Laval dispose encore de 3 agents et est la dernière entité douanière du département de la Mayenne.

La proposition de fermeture s'appuie selon le DI sur la baisse d'activité prévisible. Le bureau a selon lui été victime de la succession de concentrations et autres centralisations, des restructurations auxquelles nous nous sommes toujours opposés.

Les règles de mutation sont identiques à celles de la recette locale de VALLET avec la particularité pour le bureau de LAVAL de pouvoir bénéficier de passerelles avec la DGFIP, le site étant le dernier du département.

Il faut tout de même nuancer cette possibilité, puisque même s'il existe un accord verbal de principe au niveau local, c'est bien au niveau national que la décision finale est prise. Pour mémoire, depuis l'instauration du protocole d'accompagnement social, seuls 7 agents ont pu bénéficier de cette mesure dont 5 en 2017. Autant dire que cela n'est pas automatique et que cela sera compliqué à obtenir.

Pour le SNAD CGT et malgré ce qu'affirme le DI, les agents de Laval ne se sont pas positionnés pour partir à la DGFIP. De plus, la charge de travail est plus importante que ce que laissent supposer les documents fournis : augmentation du nombre des EA, installation de brasseurs, etc.

De nouveaux opérateurs, y compris en TSVR, continuent d'interpeller régulièrement les collègues, puisque Metz ne répond pas au téléphone.

Le DI ne dispose d'aucune information de la réunion qui s'est tenue début décembre entre la DGDDI et la DGFIP.

Beaucoup d'incertitudes subsistent encore sur les conditions d'une possible affectation des agents de Laval à la DGFIP. S'agira-t-il de véritables affectations, ou détachements? Et pour combien de temps : 1 an, renouvelable 4 fois ; et après? Autant de réponses qui permettraient aux agents de se déterminer. Ils ont besoin d'avoir des garanties et de certitudes sur ces passerelles.

Le DI souligne l'importance d'un travail en amont. De bons contacts existent avec le DRFIP, qui semble ne pas faire d'opposition de principe.

Pour autant, il ne dispose pas de réponse à toutes les questions posées mais comprend la nécessité de pouvoir proposer aux agents des solutions de reclassement avec des garanties pérennes.

**VOTE : CONTRE à l'unanimité**  
**Le SNAD CGT est opposé à toute fermeture de service**

#### **4 INTEGRATION DE LA FONCTION CODM AU SEIN DU COD DE NANTES ET PERSPECTIVES POUR LE CODM DE NANTES**

La DG avait pris le parti de créer des CODM déconnectés de la fonction CODT, estimant qu'il serait compliqué de travailler simultanément sur un pilotage garde côte et un pilotage terrestre.

C'est pourtant le choix inverse qu'a fait Marseille en créant un CODT au mois de juillet 2017.

Le DI déplore ce choix ainsi que la méthode mais le CODM/CODT de Marseille est pourtant bel et bien lancé.

En attendant l'intégration des unités surveillance de Bretagne au CODT de Lille, et celui de Nantes vers Paris ou Lille, il faut encore assurer la fonction CLI. D'où la nécessité de procéder en 2 étapes pour la création de ce CODM.

Dans un premier temps, la création aujourd'hui de la « fonction CODM », puis un peu plus tard, la création du CODM proprement dit.

Il faut rappeler que la naissance annoncée d'un service national Garde Côtes entraînera de facto la dissociation CLI / CODM.

Des difficultés subsistent, et notamment pour les PDL qui devait initialement dépendre du CODT d'Île-de-France, mais il semble impossible à l'heure actuelle de libérer des fréquences pour la Douane sur la région parisienne.

Cela semble redonner un peu de crédit à l'hypothèse d'un ralliement des PDL au CODT de Lille qui offrent plusieurs avantages. Tout d'abord une logique géographique, les 2 DR travaillent sur le même axe Nord/Sud et se retrouveraient sous le même CODT. Ensuite un avantage technique non négligeable puisque les unités bretonnes pourraient se brancher sur les émetteurs du nord des Pays De la Loire (les relais sont implantés par département).

Pour revenir à la présentation du projet, le DRGC nous rappelle que le CODM correspond également à l'arrivée d'un nouveau système intégré aéro-maritime (SIAM) et donc la nécessité de s'adapter à de nouveaux outils de travail.

Il fait part des avancées du projet ainsi que d'une description complète du plateau : les 3 fonctions se retrouvent sur le même niveau avec :

- l'analyse
- le pilotage
- la liaison

Il a été rapidement constaté qu'il était compliqué d'assurer les liaisons radios dans de bonnes conditions, il a donc fallu procéder à des mesures correctrices. Les opérateurs sont donc équipés de casques radios et des dalles phoniques ont été installées au plafond pour absorber une partie des sons.

La CROC MAR travaillera à la fois en front office et donc en contact direct avec les opérateurs puis en back office, et donc dans un bureau en retrait.

Le Service National Garde Côtes est prévu pour le 01.01.19, il entraînera la fusion des façades atlantique et mer du Nord

Il est difficile pour le moment de prévoir les incidences en termes d'organisation.

*On peut légitimement se demander si la création de ce service à compétence nationale n'entraînera pas la disparition d'un des 2 CODM, c'est d'autant plus plausible que techniquement cela ne poserait pas de difficultés puisque des délestages existent déjà entre les 2 CODM*

Il est demandé par une OS 2 agents supplémentaires à la CROC MAR pour permettre de travailler dans des conditions normales, la CROC MAR étant clairement sous dimensionnée. Le DI affirme de ne pas pouvoir financer ces 2 postes supplémentaires.

La question des effectifs est au cœur des débats. Il faut rappeler que Nantes a récupéré la charge de travail de Rouen, à effectif constant, voir même en sous-effectif.

#### **VOTE:**

**6 abstentions**

**Solidaires ne prend pas part au vote**

**explication de vote: le CODM semble déjà sous dimensionné au regard des missions et il existe trop d'incertitudes sur la pérennité de ce CODM, notamment avec la création du Service National Garde Côte.**

## 5 CONCENTRATION DE LA FISCALITÉ PÉTROLIÈRE DE LA DIRECTION RÉGIONALE DE BRETAGNE SUR LE BUREAU DE BREST

En préalable le SNAD CGT donne lecture d'un vœu sur la création du Pôle énergétique de Brest.

Le DI nous répond qu'il n'est pas question ici de pôle énergétique, mais de concentration de la fiscalité pétrolière sur Brest.

*Certes mais la fiscalité pétrolière va bien aller au Pôle énergétique de Brest et va soulever les mêmes interrogations que précédemment à savoir le manque d'effectifs pour assumer dans de bonnes conditions les missions.*

*Comme affirmé dans le vœu, le SNAD CGT accueille favorablement la création de ce pôle énergétique à Brest. Donner de la soutenabilité à un site est une chose mais la prendre à d'autres bureaux en est une autre.*

La Directrice Régionale de Bretagne rappelle la genèse de cette concentration de la fiscalité pétrolière sur Brest et notamment le principe de concertation.

Les entrepôts sont nombreux en Bretagne et plus particulièrement sur la partie occidentale. Les contrôles nécessiteront évidemment des déplacements ainsi que des nuitées. C'est un principe acté.

A l'inverse des 3 TIC dont la matière peut facilement se gérer à distance (selon le DI^^), la fiscalité pétrolière nécessite des déplacements réguliers sur les différents sites.

Il restera quelques particularismes qui seront régularisés plus tard, comme des dépôts aériens et le pipeline, qui vont rester pour le moment gérés par leurs bureaux respectifs.

Nous savons déjà que le pôle énergétique qui va recevoir la fiscalité pétrolière travaille à flux tendu avec une charge de travail très importante. Un ajustement des ER\* est demandé à nouveau par le SNAD CGT. Un abondement d'au moins 6 ER est nécessaire.

Le DI s'engage à revoir ces effectifs pour les faire remonter à 20 au lieu des 16 actuels

\* Effectifs de référence

**VOTE: 8 abstentions**

**explication du vote ; comme écrit précédemment, ramener de la charge de travail à Brest est une bonne chose, mais la prendre à des bureaux déjà fragilisés est dangereux.**

## 6 INFORMATION DU COMITE SUR L'INSTALLATION D'UN SYSTÈME DE VIDÉOPROTECTION SUR PLUSIEURS SITES DE L'INTERREGION

L'installation en cours de finalisation.

Plusieurs services s'inquiètent que l'agent placé à l'accueil doive se lever et se déplacer toute la journée jusqu'au sas pour laisser entrer la personne.

Une évolution sera nécessaire, peut-être avec une automatisation du système

Le PLI rappelle le contexte terroriste et l'obligation de contrôle d'accès.

Les besoins ont été préalablement recensés pour chaque service. Les équipements installés dépendent donc des besoins exprimés, mais également de la configuration des locaux. Le TSI s'est déplacé sur les sites concernés

le PLI confirme que le système est évolutif.

## 7 INFORMATION DU COMITE SUR L'ÉVOLUTION DU DOSSIER D'INSTALLATION DE LA RECETTE INTERREGIONALE DANS LES LOCAUX DE L'INSEE

Calendrier : bascule au 01/11/18  
La future RI est calibrée à 27 agents

Présentation du plan des locaux  
600 m<sup>2</sup>, sur l'île de Nantes, au sein des locaux de l'INSEE.

## 8 QUESTIONS DIVERSES

Le SNAD CGT interroge le DI sur la manière dont devraient s'articuler la création du Service National Garde Côtes (*début 2019*) et les prochaines élections professionnelles (*fin 2018*). Si ce service n'est véritablement mis en place que début 2019, doit-on s'attendre à ce qu'à nouveau, notre DI soit appelée à organiser des élections professionnelles supplémentaires en 2019, du fait de son nouveau changement de périmètre ?

La question a été posée à la DG, qui a conscience de la problématique.

### Vœu du SNAD CGT

Le SNAD CGT accueille positivement la création d'un service douanier en l'occurrence un Pôle Énergétique Régional à Brest.

Cependant cela ne peut pas se faire sans garanties et au détriment de d'autres structures douanières tant sur le plan des effectifs que celui d'un transfert de tâches.

Aussi, nous redemandons des engagements fermes de votre part et des garanties précises de l'administration sur les points suivants :

- Une création nette d'emplois d'au moins 6 agents sur le bureau de Brest pour permettre d'assurer pleinement et sereinement les futures missions de ce Pôle Énergétique.

Dans l'attente de son inscription à la prochaine loi de finances, un apport d'effectifs de Paris-Spécial sera nécessaire pendant la période de transition.

- La garantie du maintien d'effectifs dans les bureaux qui perdront cette mission dans les deux directions régionales ;

- Un calendrier et un plan de charge précis de formation ;

- Une liste détaillée du matériel nécessaire au bon fonctionnement de ce service (véhicules, matériel informatique, EPI....) ;

- Une note de service précisant le « modus operandi » des contrôles à l'extérieur du bureau (frais de déplacement, nuitées....).

La future inter-régionalisation devra être progressive et garantie par un nouvel abondement d'effectifs

Les réponses de Monsieur le Directeur Interrégional sur ce vœu conditionneront notre vote quant à la création du Pôle Énergétique de Brest

*Les élus du SNAD CGT*

## *Vol 714 pour DINARD*

" Dans une administration moderne, dans une douane qui se veut respectueuse de ses agents ,dans une direction régionale qui prône la déontologie, les décisions qui touchent le socle d'une brigade et son organisation quotidienne doivent être débattues en toute collégialité.

Cela semblerait normal, oui !

Oui ,mais cette règle élémentaire n'est pas appliquée pour la BSE de Saint Malo...

A croire que cela passe mieux dans cette unité, peu habituée, il est vrai depuis de nombreuses années aux interventions positives de sa hiérarchie .

On ne lui avait pas demandé son avis :

-pour la suppression drastique de son personnel (elle a perdu le 1/4 de son effectif en quelques années !),

- sur les conséquences de la suppression de son équipe cynophile etc etc...

alors pourquoi la consulter, l'informer sur les changements d'horaires de l'ouverture de l'aéroport de Dinard où elle exerce la mission PPF ?

Est il normal que les agents apprennent le changement du notam\* de l'aéroport de Dinard Pleurtuit par un pilote privé d'un petit « coucou » à destination de Guernesey ?

Est il normal que la tour de contrôle s'étonne, en début d'année, de la présence du service des douanes sur le site ?

Est il normal que les services de l'aéroport de Guernesey contactent la BSE de St Malo pour savoir comment va t-on désormais gérer l'aviation privé ?

Que voulez vous répondre quand vous n'êtes même pas au courant des modifications demandées par la direction régionale par écrit, auprès du Préfet et de la DGAC ?

Il est toujours agréable d'être le dernier informé et de passer pour un amateur devant les usagers ou pire devant les services d'états étrangers...

Alors oui , la direction nous fait miroiter une souplesse rendue désormais possible car libéré du carcan journalier du PPF toujours présenté comme « agentivore ».

Le SNAD CGT entend bien cet argument ( il a bien évidemment un avis sur le sujet ) mais pourquoi si cette mesure était si bénéfique pour la BSE, la Direction régionale ne l'a pas informée de ses intentions et n'a toujours pas communiqué sur ce thème ? En a t-elle d'ailleurs l'intention ?

Une nouvelle fois, le SNAD CGT rappelle que si la BSE consacre l'essentiel de ses missions au PPF, c'est la conséquence de la politique de gestion du personnel de l'administration.

Les agents ne sont en aucun cas responsables de cette situation et sont eux les premiers touchés par la suppression des effectifs. Pourquoi la BSE n'a t-elle pas été abondée en effectifs lors du renforcement des unités en charge de contrôles PPF ?

Le SNAD CGT conteste fortement cette manière de procéder, sans aucune concertation ni dialogue .

A l'heure où le Bien Etre Au Travail, les DUERP, les Plans de Prévention, la communication dans la verticalité, les relations Direction/division/brigade ( on en passe et des meilleures ..) sont si à la mode, voilà que tout est bafoué .

Cette décision, ce nouveau style de management, cette manière d'agir envers les Personnels est inadmissible et le SNAD CGT le condamne fermement .

Que craignait la Direction Régionale ?

Que les agents soient incapables d'un argumentaire sérieux, eux qui vivent au quotidien cette situation ? qu'ils contestent cette décision ?

Dans un autre domaine, a t'on pensé aux conséquences économiques, sociales éventuelles d'un tel changement d' horaires sur le personnel et les usagers de l'aéroport de Dinard Pleurtuit (personnel de sécurité, agents d'escale, pompiers, restaurateurs, taxis, clubs aéronautiques.... ) avec la baisse d'amplitude de son ouverture et la contrainte désormais pour les pilotes privés de déposer un préavis la veille de leur atterrissage ?.

Non, à priori non. Aucune concertation .

Comment feront les collègues de la BSE pour suivre leur cote de service lorsque la veille leurs horaires changeront afin de contrôler l'avion ? n'ont-ils pas droit à organiser leur vie privée ? sont ils corvéables à merci de part leur appartenance au corps de la surveillance ?

Voilà des questions auxquelles les douaniers malouins auraient aimé des réponses, dans un dialogue constructif au lieu d'être mis devant le fait accompli .

Le SNAD CGT est toujours inquiet (et il a malheureusement systématiquement raison sur ce sujet ) de voir sur un site la diminution de la présence d'un service de l'état. Cela n'augure dans le temps jamais rien de bon .

En Bretagne, on innove, on pratique le monologue social ...

Pour la petite histoire, la BSE a officiellement été mise au courant du changement du notam de l'aéroport le jour du GT DUERP .

« Tout un symbole ... »

Les élus SNAD CGT

\* Les **NOTAM**, sont des messages publiés par les agences gouvernementales de contrôle de la navigation aérienne dans le but d'informer les pilotes d'évolutions sur les infrastructures

**DIALOGUE SOCIAL**



VOYEZ-VOUS,  
J'ADORE PARLER DU **DIALOGUE SOCIAL**  
MAIS EN FAIRE ME GONFLE.



## Bulletin d'adhésion

Si tu désires nous rejoindre remets ce bulletin et un RIB à un militant du SNAD CGT

**Nom :**

**Prénoms :**

**Grade :**

**Indice :**

**Date de prise de rang dans l'échelon :**

**Date d'entrée dans l'administration :**

**Unité ou service :**

**Adresse Complète:**

(afin de recevoir la presse syndicale)

**Signature :**

