



# TELONIUM NOVA AQUITANIA

« Douane Nouvelle Aquitaine »

JOURNAL DE LA SECTION INTERRÉGIONALE DES DOUANES CFDT  
DE NOUVELLE AQUITAINE

N° 1 MAI 2017



## COMPTE RENDU DU CTSD DU 12 MAI 2017

### PROPOS LIMINAIRES :

En réponse aux déclarations liminaires des organisations syndicales, le Directeur Interrégional a réaffirmé son souci du dialogue, démontré depuis 6 ans, souhaitant que les représentants du personnel puissent repartir de cette instance avec le sentiment d'avoir été écoutés, entendus voire suivis sur certaines propositions. Le grief qui lui était fait d'avoir tardé à tenir ce CTSD semble être uniquement dû aux élections intermédiaires et au calendrier des vacances scolaires. Il nous déclare partager les préoccupations des agents et a bien perçu leur besoin légitime de lisibilité... dès lors il s'engage à remettre à jour un document en ligne sur le site de la DI qui détaillait la déclinaison du PSD en tenant compte de l'arrivée dans le giron de la Nouvelle Aquitaine, de la Direction de Poitiers et le départ de la Direction de Midi-Pyrénées. Quant à savoir si les accords de Bercy qui prévoyait la permanence d'un bureau de Douane par département était encore d'actualité, ce fut un petit oui mais dès lors que l'activité le justifie ... autant dire que ce principe déjà fortement transgressé dans de nombreuses régions ne liera pas le Directeur Interrégional dans l'avenir.

## VOTE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Nous avons essentiellement souhaité dans ce débat faire accepter que les élus suppléants qui peuvent assister à la réunion puissent bénéficier du remboursement de leurs frais de déplacements. La norme imposée par le règlement type de la Fonction Publique ne le permettant pas, il n'y pas eu moyen d'obtenir une réécriture du texte de base mais simplement d'obtenir un engagement formel de la part du DI que les suppléants présents seraient considérés comme des experts et donc défrayables. Nous souhaitons vivement que le successeur annoncé conserve le même état d'esprit.

## PLAFOND AUTORISÉ D'EMPLOIS 2017 et EFFECTIFS DE RÉFÉRENCE 2017

Doit-on se réjouir de ce que la DI de Nouvelle Aquitaine ne perde finalement que 3 emplois en effectifs de référence pour l'année 2017 ? Non évidemment, car ce chiffre flatteur cache des réalités impactantes pour bon nombre de services. Une orientation inquiétante a été dénoncée par notre délégation, nous avons noté une augmentation et un renforcement de la surveillance important sur deux années ( limité à +3 en 2017 et +36 en deux ans) alors que les opérations commerciales connaissent une baisse significative de leurs effectifs dans un temps de réforme des méthodologies de travail, de réglementation en pleine évolution ( réforme du dédouanement, code de l'union, ...), de la nécessité permanente de se former ou de s'auto-former, d'assurer un accueil du public ( dont on doit par manque de personnel parfois réduire les plages horaires d'accueil), qui constitue une source d'un stress permanent entretenu par une pression parfois démesurée de managers obnubilés par des objectifs de performance qui deviennent intenable dans ce contexte.

Les tableaux présentés pourraient laisser croire qu'il peut y avoir un traitement inéquitable dans la répartition de l'effort demandé en OP/CO, induit par le transfert de la TSVR à METZ, quand on remarque que tous les bureaux de la Direction de POITIERS rendent des emplois à ce titre alors qu'ailleurs cette mesure ne se transcrit pas dans les chiffres.

Le DI indiquera qu'il y a eu un transfert d'1 emploi du bureau de Mont de Marsan sur Pau et que la mesure avait été anticipée sur Bassens en 2016, qu'il comptait ainsi faire profil bas devant une administration centrale qui aurait pu demander des réductions d'effectifs plus importantes liées au transfert de la gestion de la TSVR.

Au final, il faut analyser ce - 3 en ER comme +3 en SU ( implantation sur la Brigade à créer du SUD GIRONDE et obtenus au titre de la Lutte contre le Terrorisme), de +3 AG/CO au CSRH (portant ainsi l'effectif de référence de 92 à 95, bien encore en dessous de l'effectif nécessaire à faire fonctionner ce service renforcé en permanence par des agents de Paris Spécial ) et de -9 en OP/CO répartis comme suit -1 A à Mérignac, -1B à La Rochelle, -1B à la RL de Matha, -1B à Niort, -2C à Angoulême, -1B à Limoges, -1C à Brive, -1C à Guéret.

Nous noterons un renforcement substantiel des effectifs de la DI, certains auront pensé très fort que l'on multiplie les généraux mais qui n'auront bientôt plus de soldats sur le terrain... Le DI n'y voyant qu'une nécessité à répondre aux exigences du renforcement du contrôle interne et du pilotage.

Nous avons voté **contre** le tableau des Effectifs de référence ainsi que sur la répartition des Effectifs en équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) qui ne compte qu'une augmentation de +12.

## RECETTES RÉGIONALES et FUTURE RI

Le DI a pu se féliciter d'avoir réussi le transfert de la RR de Bayonne sans perte d'emploi et en ayant recyclé la totalité des postes (3 cadres sup reclassés notamment par la création de fonctions nouvelles, création d'un poste d'adjoint au DI qui pilotera le nouveau pôle PPCI et d'un chargé de mission Bien Etre Au Travail (BEAT) et CHSCT pour finir de structurer le réseau de prévention, 4 agents qui ont suivi leur emploi sur la RI et 3 reclassés sur place.

Nous avons pu à cette occasion faire remarquer comme d'autres que la nouvelle concentration comptable n'emporte pas notre adhésion d'autant que la plateforme d'atterrissage de la future RI semble une nouvelle fois sous calibrée à 20. Le DI pense que les gains de productivité escomptés ne seront pas si rapides à se mettre en œuvre et que probablement la volumétrie d'atterrissage sera plutôt de l'ordre de 25-26 .

Nous avons profité de cette instance pour évoquer la lettre ouverte des agents de la RR de Poitiers qui pointait entre autre la différence de traitement entre les agents qui restent dans les RR vouées à la fermeture et ceux des nouvelles RI créées, un sentiment très net qu'ils subissaient une double peine avec la perte de leur métier et une différenciation indemnitaire. Le DI nous informe qu'il répondra par écrit à cette interpellation et qu'il se déplacera à la rencontre des agents. Il ne veut en aucun cas que cette situation soit vécue comme une discrimination.

## **BUREAUX DU LIMOUSIN**

Nous avons rappelé au DI que les décrets de fermeture des bureaux de Guéret et de Brive n'avaient pas été signés par les Ministres mais que tous sont gravement impactés par les mesures de concentrations des charges de travail. On les vide littéralement de leur substantifique moelle et le danger c'est de voir le sahara auvergnat gagner sur tout le Limousin. Le DI a conscience que des clarifications doivent être données aux personnels en termes de missions et d'organisation du travail. Cependant alors que nous lui indiquions que certaines concentrations pourraient bénéficier à ces bureaux, il nous répondra : **« qu'il n'est pas chargé de l'aménagement du territoire »** et que des économies d'échelle seront encore à prévoir probablement après 2020.

En tout état de cause, pour le bureau de Guéret en particulier, la baisse des effectifs de référence ne pourra pas aller au-delà des 4 agents, actée en 2017.

## **CSRH**

A l'occasion de nos débats, nous avons pu à plusieurs reprises évoquer les problèmes de personnel qui nous semblent récurrents au CSRH. Les effectifs de référence en hausse de 92 à 95 ne nous semblent pas être une réponse à la hauteur des enjeux. Effectivement, force est de constater que le service à l'heure actuelle ne saurait fonctionner en se dispensant des renforts de 8 Paris Spe et de 9 auxiliaires... Il y a donc, selon nous, urgence à minima, de faire coller les effectifs de référence avec les effectifs réels d'autant que le service n'a pas encore absorbé toutes les charges de gestion RH et se concentre essentiellement sur la gestion des payes.

Le DI compte que l'audit externe par Eurogroup qui a été diligenté par la DG rendra des conclusions qui permettront le renforcement des équipes. Nous avons demandé à ce stade que soit abandonné le recours aux emplois précaires pour pallier au manque de fonctionnaires.

## **BSE DE LA ROCHELLE ET PROBLEMES DES PPF SHENGEN**

L'application stricte du Règlement (UE) 2017/458 du 15 mars 2017 a prévu un renforcement des vérifications dans les bases de données pertinentes aux frontières extérieures, ce qui oblige le service à consulter systématiquement pour chaque voyageur à l'entrée et à la sortie de l'espace SHENGEN plusieurs fichiers. Ce contrôle accru des passagers a généré quelques "embouteillages" dont la presse s'est fait écho. La réponse renvoie à la responsabilité du gestionnaire de l'aéroport qui voudrait obtenir un quitus sur les travaux à envisager. Les compagnies ont été tenues informées mais certaines dont Ryanair refusent encore de fournir leurs listes de passagers ce qui pourrait accélérer le traitement des arrivées. En attendant les collègues doivent gérer les files d'attente et la grogne des passagers. Un renforcement de 2 Paris Spé comme tous les ans devrait les soulager, mais ce renforcement ne sera peut-être insuffisant, un comblement des vacances pourrait avoir lieu au tableau en septembre.

Nous avons demandé que l'administration exerce son droit de réponse quand la presse remet en cause l'efficacité de la douane.

3 appareils VISABIO seront déployés depuis l'école de La Rochelle vers les brigades de Poitiers, Brive et Limoges qui connaissent les mêmes difficultés.

Dans l'attente, les OS ont demandé que le CHSCT 86 soit saisi sur les conditions de travail des agents de la BSE de LA ROCHELLE et une motion a été votée.

## **PERIGUEUX : UN RENFORCEMENT INESPÉRÉ**

Le DI a œuvré pour l'évolution des effectifs de Périgueux qui va accueillir 6 agents en sortie de stage. Nous avons veillé à ce que l'administration travaille pour les accueillir dans les meilleures conditions. Une prise à bail de locaux supplémentaires, des commandes d'armoires fortes pour l'armement et des vestiaires en conséquence sont en cours. Nous avons profité de cette annonce pour réclamer la création d'un poste de CSDS de catégorie A.

## **ALERTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES OPÉRATIONS COMMERCIALES**

La tendance très nette révélée par le tableau des effectifs de référence est à la diminution des effectifs des bureaux opérations commerciales. Nous avons alerté l'administration sur les conditions de travail que connaissent les agents dans les services, dans un contexte de réforme permanente : réforme du dédouanement et mis en œuvre du nouveau Code de l'Union et son corollaire de notes et BOD ; de la concentration de la TSVR et la nécessaire fiabilisation des dossiers menée sous la houlette d'une hiérarchie locale parfois trop pressante. Nous continuerons à dénoncer une réduction des effectifs douaniers qui contracte un réseau de plus en plus fragile dans une logique uniquement comptable et en obérant de plus en plus nos capacités à contrôler et protéger nos concitoyens.

## **ANGOULÈME CVC**

Le DI nous assure que c'est un site auquel il prête particulièrement attention. Il nous confirme que le ministre a décidé la fermeture du service, mais aussi, le maintien d'une cellule de contrôle pour la préservation de l'emploi et de la compétence. Les 2 primes mises en place sont une mesure incitative avant le CT qui actera la fermeture du CVC et sont offertes à l'ensemble de la résidence. Si deux départs intervenaient un surnombre à la résidence pourrait être envisagé et gérable.

## **TÉLÉTRAVAIL**

Suite à notre interpellation, le DI nous répond que 25 demandes ont été reçues à la DI. Il convient que ce dispositif est intéressant en termes de diminution des temps de trajet, d'amélioration de situations familiales, mais nécessite un cadrage... à suivre.

## **CENTRALISATION RÉGIONALE DE LA GESTION DE LA FISCALITÉ PÉTROLIÈRE (TICPE) SUR LE BUREAU DE LA ROCHELLE**

Nous devrions nous réjouir que l'administration n'ait pas opté pour une centralisation interrégionale! Cependant, cette mesure aura pour effet de déshabiller les petits bureaux. Cette concentration à l'instar de ce qui s'est fait à BAYONNE et à BASSENS amènera le renforcement du bureau de LA ROCHELLE de +1 ETPT. Par contre, rien n'est précisé sur les contrôles des opérateurs et nous considérons que s'ils étaient dévolus aux agents du pôle de LA ROCHELLE, les conditions de travail seraient suffisamment modifiées pour que le CHSCT soit saisi.

## **CENTRALISATION INTERRÉGIONALE DE LA GESTION DE LA TICFE ( Taxe Intérieure de Consommation Finale de l'Électricité) TICGN (Taxe intérieure sur la consommation sur le gaz naturel) ET TICC ( Taxe intérieure de consommation sur le charbon) SUR LE BUREAU DE BASSENS**

Nous nous sommes dans un premier temps étonnés que cette mesure organisationnelle soit dictée par une simple directive du bureau F2 sans que le comité technique de réseau n'ait été saisi.

La concentration de ces fiscalités à forts enjeux fiscaux ( 8 milliards de perception attendus pour la nouvelle TICFE) pourrait être un levier d'aménagement du territoire et une solution sociale aux restructurations, puisque l'administration semble considérer qu'il n'y a pas lieu d'assurer une proximité aux opérateurs... Mais, c'est sans compter sur l'obstination de nos hiérarques.

Nous avons alerté l'administration sur la nécessité de structurer le bureau de BASSENS, puisque c'est leur choix, en deux pôles distincts : l'un chargé de la TICPE ( idéalement 5 ETPT) et l'autre des trois TIC (idéalement 3 ETPT). Nous avons tenté de démontrer que les chiffrages des transferts d'emplois déjà envisagés étaient sous estimés, car nous ne voyons très vraisemblablement qu'une petite partie de l'iceberg en ce qui concerne la TICFE. Effectivement, les services ont déjà enregistré de nombreux dossiers de remboursements pour des opérateurs qui prétendent à un taux réduit et nous sommes loin d'imaginer le nombre d'opérateurs qui ne se sont pas encore faits connaître.

L'administration a reconnu que l'activité liée à la TICFE pourrait connaître une croissance exponentielle et a admis les difficultés rencontrées dans une période où la réglementation n'est pas stabilisée. Mais, elle anticipe déjà des gains de productivité espérés lors de la mise en service de l'application TETICE qui devrait concourir à la dématérialisation des déclarations.

**NOUS CONTINUERONS À DÉNONCER LE DÉMANTÈLEMENT DU RÉSEAU DOUANIER ET À DÉFENDRE L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL. REJOIGNEZ-NOUS POUR FORMULER DES PROPOSITIONS CONSTRUCTIVES ET ASSURER PLEINEMENT VOTRE REPRÉSENTATION DANS LES INSTANCES PARITAIRES**

*Les Elus*

Frédéric DECOUT - Titulaire - Bureau de GUERET

Camille GONZALEZ - Suppléante - Bureau de LIBOURNE VITICULTURE

François NORAZ - Expert - Bureau de BASSENS

Denise CENAC - Expert - BAYONNE BSI





## BULLETIN D'ADHÉSION

## CFDT DOUANE

Je soussigné  M  Mme  Mlle..... adhère à la CFDT

Nom de naissance .....

Adresse..... TEL .....

..... Portable .....

..... E-mail

.....  
Catégorie - grade - échelon : ..... Date de naissance ...../...../

...  
Employeur :..... Temps de travail .....% secteur  
public

Adresse ..... TEL .....

..... FAX .....

..... E-mail .....

*Les informations nominatives ci-dessus ont pour objet de permettre à la CFDT d'organiser l'action, d'informer, de consulter ses adhérents.*

*Ces informations ne peuvent être communiquées à l'extérieur de la CFDT pour des opérations commerciales ou publicitaires.*

*Chaque adhérent a le droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.*

Date ...../...../.....      *Signature de l'adhérent*