

**La DG annonce une réflexion sur la surveillance sur 3 thèmes.  
La formation, l'organisation et le management, l'action dans les services  
(méthodes de travail, mode d'intervention).  
L'idée est d'ouvrir un cycle long sur le sujet.  
La première phase est de trois mois.**

## **Point 1 : Modification de l'arrêté du 16 juin 2020 désignant les opérations de restructuration de certains services centraux ou déconcentrés de la DGDDI ouvrant droit à des mesures d'accompagnement**

### **- Le déménagement de la BSN de Bayonne à Hendaye.**

Le bornage de l'opération est de 12 mois jusqu'en décembre 2022.

5 agents étaient concernés et 3 agents ont été mutés.

Ce dossier a débuté en 2019 par la nécessité de quitter les lieux actuels. Alors que cela devait être considéré comme un déménagement a permis de requalifier en restructuration permettant ainsi d'ouvrir des droits.

**Vote : abstention unanime des OS.**



**COMPTE-RENDU  
CTR DU 24  
OCTOBRE 2022**

**- La reprise du dédouanement des envois postaux par le groupe La Poste** dans les bureaux de Saint Denis aéroport, Degrad des Cannes port, Fort de France messageries, Le Raizet, l'antenne CDP de Kaweni du bureau de Longoni port. La durée de l'opération est de 20 mois, du 1 oct 2021 au 31 mai 2023.

**Vote : contre unanime des OS.**



## **Point 2 : Services des grands comptes : étapes du projet de métropolisation**

Une période de préfiguration au 1er Mars 2023 et une ouverture au 1er Juillet 2023 ont été décidées (en lieu et place du 1er Sept).

Pendant cette période la DG veut axer la formation sur les nouveaux agents d'Aix, ils seront aussi accueillis à Montreuil par petit groupe pour la passation de dossier.

**Pour la CFDT- CFTC nous avons tenu à nous faire l'écho des inquiétudes légitimes des agents du service.**

### **1 - Sur la période de préfiguration**

Comment garantir le même niveau d'accomplissement des multiples missions du SGC (PGP, conseil, expertise réglementaire, audit) pour les entreprises gérées pendant le transfert, alors que seul un agent fixe du service (sur 15 hors paris-spé et hors cadre) a fait part de son intention de suivre le service à Aix ?

Parallèlement, les départs des anciens agents fixes du service vont commencer progressivement, bien avant le 1er mars pour certains d'ailleurs, puisqu'un premier quitte le service fin novembre à la suite de sa réussite au concours de contrôleur, puis un second au 1er janvier comme rédacteur à JCF1.

Les départs des 12 agents restants vont se faire au fil de l'eau entre mars et juillet. Et sur cette période, ils devront effectuer le transfert des dossiers vers les nouveaux agents, qui seront affectés à Aix et qui, en plus de leur période de formation à l'école, devront venir à Montreuil ponctuellement pour échanger sur ces transferts.

**Dans ces conditions, cette période de préfiguration s'annonce être une période trouble pour les agents et pour les opérateurs qui ne sera pas un long fleuve tranquille comme tente de le faire croire ce document de travail.**



## 2 - Sur les effectifs

Le transfert à isopérimètre est déjà une hérésie, puisque nous ne cessons d'alerter depuis longtemps sur le fait que le service n'est pas dimensionné à la hauteur de ses missions. Et cette situation a été terriblement aggravée par l'ajout de la mission des audits OEA des opérateurs grands comptes.

Par ailleurs, au TAM, l'administration a demandé 16 A et 2 B. Or, il s'avère au final que les candidatures se montent à 11 A et 5 B. En conséquence, et au mieux, cela veut dire que l'administration ne pourra recruter pour le 1er mars que 13 nouveaux agents (11A et 2B). Et s'agissant des A, la demande étant inférieure à l'offre, le choix par profil ne pourra être fait.

**En résumé, alors que la situation est déjà très difficile aujourd'hui, le service à Aix va débiter avec une situation encore plus dégradée en termes de connaissances et d'effectifs. Et ce ne sont pas les 4 Paris-spé (qui cette fois-ci ne seront pas en sureffectifs, mais qui viendront de nouveau combler une partie du vide) qui permettront de sauver les meubles.**

## 3 - Sur les locaux du SGC à Aix en Provence

Les travaux annoncés pour permettre l'accueil des agents sont énormes. Il y a fort à parier que ceux-ci ne seront pas terminés à l'automne prochain. L'administration tient à installer les agents dès mars en proposant de les loger provisoirement (qui va durer longtemps comme souvent dans l'administration) dans des bureaux vacants de la DR d'Aix qui se trouve à côté.

Il y aura donc à compte du 1er mars sur place au moins

- 1 chef de service
- 2 adjoints
- 1 ancien agent de Montreuil
- 13 nouveaux agents
- 4 Paris spé

**Soit 21 agents !**

**Est-ce que la DR d'Aix a véritablement la capacité d'accueillir dans ses murs et avec des conditions de travail correctes 21 agents. Nous en doutons !**

Cette opération va s'avérer être un fiasco total, tant pour les agents qui vont débiter leur activité là-bas dans des conditions déplorables et en sous-effectifs, que pour les opérateurs qui vont tomber de haut quand ils vont être directement confrontés à la réalité et aux conséquences de cette décision irresponsable, car les agents ne seront pas en mesure de répondre à leurs sollicitations.

En réponse la DG concède des incertitudes sur les délais et motive ainsi sa demande de locaux supplémentaires qui seront les anciens appartements du DR.

**Les agents du SGC vont tous bénéficier des mesures d'accompagnement.**

La DG essaye de justifier le départ à Aix de manière assez illusoire mais nous savons tous que cela n'a eu qu'un but politique celui de « récompenser » la maire d'Aix pour son soutien au président .... L'administration nous confirme que ce sont des postes à profil et que les entretiens sont en cours. **D'autres types de recrutements sont envisagés (sic) avec des recrutements externes.**

## **Point 3 : L'adaptation du statut d'emploi de chef de service comptable (CSC)**

L'administration présente ce projet d'adaptation et de création de nouveaux cadres, les emplois de chef de service administratif (CSA) et de chef de service de surveillance (CSSU).

Elle justifie les évolutions indiciaires par l'évolution du statut d'emploi d'une part et de l'autre sur une convergence avec la FIP.

**La date d'entrée en vigueur : mars 2023 (sous réserve du Conseil d'État).**

**Pour la CFDT- CFTC, sans faire de démagogie facile, il est quand même incroyable de voir l'attention que donne l'administration à ses cadres sup alors qu'elle méprise ses catégories qu'elle considère comme subalternes.**

Même si cette refonte va permettre aux cadres en surveillance de rester en service actif, cela n'en recouvre pas moins une réforme qui, bien que nécessaire tombe dans un contexte particulier.

**Il est carrément indécent de ne pas s'attaquer globalement à une refonte totale des grilles et des rémunérations de l'ensemble des douaniers quelle que soit leur catégorie.**

En procédant ainsi, tant dans sa communication, dans l'attention spécifique qu'elle montre et le timing de cette décision, la DG va accroître le fossé qui existe entre les agents et leurs cadres.

## **Point 4 : Réforme des conditions de santé particulières portant modifications des statuts particuliers des agents des douanes de catégorie A, B ou C et du statut d'emploi des personnels navigants**

L'administration nous informe qu'en fin de compte cela ne va rien changer mais que seuls des termes sont modifiés. La DGAFP souhaite au maximum lutter contre toute discrimination à l'embauche.

Cette réforme s'est traduite par la suppression de l'aptitude physique à l'entrée pour les AG OPCO (maintenue pour les SURV), puis par un changement de niveau de « normes » (d'arrêté à décret) le but étant une nouvelle fois de limiter les freins d'accès. Il est envisagé d'avoir recours plus systématiquement aux conseils médicaux.



**La CFDT- CFTC reste très vigilante sur ces « conseils médicaux » qui ont des décisions parfois assez ubuesques contredisant des faits et actes médicaux d'autres médecins, le tout au détriment des agents.**

**La CFDT- CFTC rappelle que ces avis ne s'imposent pas à l'administration et invite la DG à de la raison sur les avis qui mettent nos collègues dans des situations précaires.**

Il est clair que nous soutiendrons les agents victimes de décisions iniques de ces « experts » lors de leurs recours. Nous exigeons aussi qu'aucune discrimination ne perdure pour les collègues malades en surveillance qui au quotidien font la totalité de leur travail avec courage mais qui sont stigmatisés s'ils parlent de leurs problèmes. Nous demandons qu'une communication claire sur les recours suite à décision du conseil médical soit faite envers les agents..

## **Point d'information n° 5 : point d'étape sur l'expérimentation d'un concours national à affectation locale pour la catégorie C de la branche surveillance**

Le concours commun de recrutement en catégorie C organisé en 2022 en partenariat avec la DGFIP au titre de l'année 2023 a permis à la DGDDI d'expérimenter la voie d'un concours national à affectation locale dans les Hauts-de-France pour la branche de la surveillance. Ceci dans le but de pallier le manque d'effectif criant dans la DI.

L'administration indique que le taux de participation des inscrits au concours local est supérieur au concours national (près de 80 % résident dans les hauts de France) avec 5 points d'écart.

**La CFDT- CFTC il est encore très difficile de tirer des enseignements de ce concours local mais nous sommes inquiets par la chute du nombre des candidats à nos concours.**

La douane attire de moins en moins à l'instar de la Fonction Publique en général. Le niveau de la rémunération et l'intérêt des missions sont en cause dans ce manque d'attraction vers nos métiers.

La DG souligne que les années à venir vont connaître de nombreux départs à la retraite qui, conjugués au manque d'attractivité et des départs anticipés (reconversion), posent problème. Des régions plus précises (Grand Est, IDF, Hauts de France, Normandie) souffrent encore plus du manque d'attractivité en termes de mutation.

En 2021, 574 départs à la retraite (en SU 237 dont 99 en C).

Pour 2023 le nombre de postes affiché en recrutement sera augmenté pour les rendre plus attractifs (auparavant l'administration privilégiait la prudence avec le recours aux listes complémentaires).

**La CFDT- CFTC réaffirme son souhait de voir aussi maintenus et accentués les accès déjà existants de type PACTE, recrutement de personnes en situation de handicap, apprentis, solutions complémentaires qui permettent à certains de nos concitoyens de travailler dans notre service public.**

## **Point 6 : Bilan intermédiaire du plan dédié à l'égalité professionnelle en Douane et perspectives 2023**

La Douane a adopté en juin 2020 un premier plan dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un exposé de l'ensemble des démarches volontaristes est fait.

**Pour la CFDT- CFTC les efforts de la DG sont notables, nous espérons que cela se confirmera sur la durée et que c'est le fruit d'une réelle volonté de l'administration.**



Nous illustrons les tracas du quotidien qui continuent de poser problème par l'exemple des gilets pare-balles féminins où aucune solution cohérente n'est encore à ce jour proposée, c'est inadmissible. Nous voulons aussi un réel suivi du sujet qui prenne aussi en compte l'influence du télétravail sur l'égalité pro. Nous demandons aussi une politique claire et ferme sur les violences sexistes qui perdurent dans notre administration.

En réponse aux interventions syndicales **la DG précise qu'il faut une politique volontariste pour aller chercher les femmes qui candidatent moins spontanément que les hommes.**

**Nous insistons aussi sur la lutte contre toute forme de discriminations, la tolérance zéro doit prévaloir.**

## **Point 7 : Article 60**

Un point d'information sur le sujet est fait par JCF1. C'est la 8ème fois que la Cour de Cassation était saisie et cette fois elle avait décidé de transmettre au conseil constitutionnel.

Le CC a tranché ce point de droit en proclamant la non-conformité totale de cet article.

Le CC donne des pistes d'évolution pour la réécriture qui visent à préciser les circonstances des contrôles (lieux) et les raisons plausibles de soupçons.

La DG a fortement insisté sur l'aspect cardinal pour la douane de cet article 60 tout au long de la procédure passée.

Il est indiqué que jusqu'en septembre 2023 la douane va continuer ses actions de contrôle avec l'art 60 et va faire appel de toutes les décisions de justice prononçant des relaxes suite à la décision du CC.

La DG veut du temps pour procéder à la réécriture du seul art 60.

**Pour la CFDT- CFTC il est important que cette refonte forcée de l'art 60 se fasse rapidement, car c'est primordial pour les agents de terrain. Certes il faut prendre un temps de réflexion pour stabiliser ce futur article mais le temps presse car les avocats des infracteurs s'engouffrent dans la brèche.**

Nous notons avec satisfaction la volonté de l'administration d'interjeter appel lors des décisions de justices qui nous sont défavorables sur ce motif.

## **Questions diverses CFDT-CFTC**

### **Avenir de la sûreté ferroviaire :**

Le CTSD de la DI Île de France vient d'informer, via un GT, les représentants du personnel de la fin programmée de la mission sûreté (2023) à la BSITM et de l'arrêt prochain des liaisons Eurostar à Marne la Vallée. Quelles sont les garanties d'emploi pour les agents ? Les agents vont-ils garder la prime dite « sûreté » ? Quelles sont les réelles perspectives pour cette unité ? Quid de la mission sûreté ferroviaire faite à Lille gare et à Calais Frethun (aujourd'hui interrompu pour Calais), ainsi que des missions saisonnières à Montméliant et à Avignon ?

La DG répond qu'elle avait déjà dit qu'elle s'interrogeait sur l'intérêt de garder cette mission sûreté au sein de la BSITM. Cette question s'est croisée avec le schéma d'Eurostar qui a retrouvé un trafic d'avant Covid. En outre la loi mobilité impacte aussi cette question au sein de la gare.

Un alignement de tous sur ce questionnement fait que c'est une étape charnière sur la question de la sûreté. Elle a donc demandé à la DI IDF de présenter ce que pourrait être l'orientation de la brigade.

Nous garderions la supervision et exercerions les missions de contrôle, taxation et détaxe.

Les garanties qu'elle peut nous apporter seraient de garder le nombre d'agents actuels car pour elle la LCF donne sens à ce projet.

De maintenir cette localisation géographique.

Sur la rémunération, la question n'est pas aboutie, mais pour elle il y avait bien maintien de la prime sûreté, mais pas forcément du même niveau que la précédente, considérant que le CIA pallierait à un manque éventuel pour les 6 années à venir.

Pour les nouveaux arrivants une prime serait donnée mais pas du même niveau que la précédente.

Reste le sujet de Lille, l'examen est reporté à plus tard car la reconfiguration touche aussi les contrôles embarqués vers Saint Pancras.

**Pour la CFDT- CFTC reprend la parole et refuse toute remise en cause du régime indemnitaire et n'acceptera pas la moindre baisse du montant des rémunérations. Nous dénonçons cette remise en cause du service public au profit du privé et nous sommes très inquiets que la supervision soit donnée à la PAF en lieu et place de la Douane. Nous voulons des assurances.**

La DG nous déclare que le plus dur a été de convaincre pour le maintien de la brigade au sein de la gare. Sur la supervision elle s'étonne de nos déclarations car pour elle la PAF ne s'est pas positionnée.

**Elle n'est pas inquiète sur les effectifs** car elle mise sur beaucoup de LCF.

**Les agents seront bien considérés comme restructurés avec les garanties qui sont prévues. Pour la rémunération** elle s'engage à examiner le sujet sans donner de garanties à ce stade.

**Au tunnel** les choses ne s'entendent pas dans les mêmes termes, l'organisation dénoncée par Eurostar vient de la comparaison avec les aéroports. L'effet domino est à Lille de manière évidente mais pas sur Calais. Pour Lille elle a obtenu d'Eurostar de temporiser surtout avec le BCNJ de Saint Pancras.

En réponse à notre question elle confirme le maintien de l'EMC explo.

### **Fonds d'amélioration des conditions de travail :**

Nos prédictions furent justes : dans de trop nombreuses directions, l'Administration a été soit incapable d'organiser des réunions de service, soit réticente à le faire. Les demandes d'utilisation de ces fonds qui nous parviennent ne sont pas toutes, hélas, issues du terrain, mais ici ou là le fruit des désirs de caciques locaux bien peu enclins à consulter leurs agents. Voilà bien la preuve que du dialogue dans notre Administration, il n'y en pas vraiment et que même la DG ne peut imposer une réunion par service dans son administration ... Triste bilan. Que comptez-vous faire pour remettre les « brebis égarées » dans le droit chemin et donner partout sur le territoire la parole aux agentes et aux agents de notre administration ?

La DG nous répond que les délais ont été contraints et la question se pose de donner un délai supplémentaire et continuer avec des projets qui ne seraient pas remontés en totalité.

Un point a été fait sur les modalités de concertation et les situations sont extrêmement diverses sur le territoire. Les DI ont organisé des réunions.

**Pour la CFDT- CFTC évoque alors les dérives autoritaires de certains DI ici ou là qui n'ont pas du tout consulté les agents et ont tout décidé. C'est inadmissible.**

**Pourquoi sont-ce toujours les mêmes qui règnent en maître dans leur DI au mépris des instructions de la DG ?**

**Pour la CFDT- CFTC s'opposera à ces projets qui ne correspondent pas aux désirs des agents de terrain.**

Nous demandons du temps à la DG pour que toutes et tous soient consultés. C'est l'esprit de ce fonds qui, nous devons le rappeler, est issu du dernier conflit douanier. La réunion du comité de suivi du 15 novembre est maintenue.

