

## CSA Bilan Social- 5 décembre 2023

Le dialogue social de l'année 2023 s'est clos le mardi 6 décembre lors du dernier CSA avec notamment l'étude du bilan social et l'étude divers projets au sein de la DINA. Ce fut l'occasion pour la CFDT de constater les avancées obtenues lors cet exercice, mais aussi les efforts à mener lors de l'année à venir (compensation de la mobilisation au titre des JOP, reconnaître et accompagner le mal être généralisé des agents de la DINA, ...).

**À la DINA, la coupe est pleine...** voir notre liminaire **CFDT** en PJ

Le Directeur reconnaît que l'année 2024 sera dure en terme de RH au regard des divers projets en cours dans la DINA (le projet de fusion des CVC dans le strict respect des textes, la brigade des cols, le transfert de gestion au BNIC, restructuration liée au TMF, mobilisation des effectifs dans le cadre des JOP). Il indique néanmoins ne pas avoir prévu dans l'immédiat d'autres projets impactants en dehors de ceux déjà envisagés. Selon lui, la mobilisation des agents au titre des JOP n'est pas disproportionnée puisqu'elle se fait dans le stricte-respect de nos missions et prérogatives. La création de la brigade dite « des cols » se fera uniquement en cas d'abondement des effectifs de la DINA car il ne voit pas l'intérêt de déplacer les effectifs des autres brigades, sachant que les agents des brigades existantes ne souhaiteront pas forcément suivre.

Pour autant, **la CFDT** reste réaliste sur le combat à mener sur 2024, notamment en raison du jeu de dupe sur le règlement intérieur des instances sociales. La DG qui aura mis plus d'un an pour accoucher dans la douleur, sans même y intégrer les amendements portés par **la CFDT** ! Quid encore des efforts de mobilisation demandés aux agents de la DINA face aux restructurations de services (CVC) qui ne portent pas leur nom ? Force est de constater que l'expertise certifiée exigée notamment par **la CFDT** en juin a été rejetée dans le cadre du CSA et des FS... pour finalement reconnaître qu'elle est de la compétence de la FS. Même la DG ne connaît pas les règles du jeu qu'elle édicte.

### **JOP 2024**

#### **Pourquoi une telle mobilisation des effectifs DINA ?**

Dans la DR de Bayonne de surcroît, qui n'accueille pourtant aucun événement sportif ?

En effet, la mobilisation prévue pour cette direction est de 70 % des effectifs du 22/07 au 11/08/24, avec des restrictions annoncées par l'administration sur les congés annuels et les réserves opérationnelles pendant cette période pour les unités concernées (Hendaye, Cambo, Bayonne, Dax, Pau et Oloron).

La douane est mobilisée uniquement dans le cadre de ses missions et sur ses penthières habituelles, mais en vue de faire acte de présence renforcée dans le « dispositif global de sécurisation » alors que certaines unités de gendarmerie ou police seront mobilisées au plus près des événements sportifs.

L'administration nous assure être consciente que la douane n'est pas en capacité de remplacer la PAF !!



**Pour ces unités de la DR de Bayonne**, cela signifie subir les contraintes liées à la tenue des JOP avec le risque de ne pas bénéficier des primes qui pourraient être octroyées seulement aux personnels mobilisés directement sur la sécurisation des événements sportifs eux-mêmes. Et quid de la prise en charge des frais de garde ou autres ?

**La CFDT** s'interroge sur la nécessité de maintenir un effectif à 70 % en période estivale, alors qu'il s'agit « seulement » d'assurer une présence douanière renforcée sur les PPA, que la DG préconise une mobilisation à 60 % et que la DINA n'est reprise qu'au 3ème niveau (le plus faible) de mobilisation.

Il serait raisonnable de tenir compte du fait que déjà en temps normal, la période estivale n'est pas la plus propice à la LCF compte tenu des flux importants de vacanciers et que bien souvent la canicule contraint l'administration à renoncer à ou à décaler certains services pour éviter de mettre en danger les agents.

Dans ces conditions, ne serait-il pas judicieux :

- de retenir dès à présent un taux de mobilisation plus bas plutôt que de bloquer des congés annuels pour ensuite annuler des services ?
- de renoncer à une partie de l'activité LCF de ces unités sur cette période de 3 semaines ?

**Pour les unités qui doivent tenir un PPF (La Rochelle, Poitiers, Limoges et Périgueux)**, aucun taux de mobilisation n'a été fixé, sachant toutefois que la gestion des flux de passagers devra être assurée vraisemblablement sans renfort Paris-spé, principalement affectés sur les directions avec un niveau de mobilisation 1 ou 2. Ce qui veut dire que ces brigades seront également fortement sollicitées pendant la période estivale, ce qui est déjà largement le cas d'ordinaire.

Compte tenu des difficultés déjà rencontrées en temps normal, nous sommes très inquiets également pour les collègues de ces brigades et demandons au DI de solliciter des renforts en dépit du contexte national, qu'il s'agisse de Paris spé ou des AC stagiaires qui pourraient être affectés avant les JO.

Nous soulignons également que compte tenu du sous-effectif récurrent dans ces brigades avec une période de mobilisation PPF de plus en plus étendue dans l'année, il serait temps d'affecter des effectifs pérennes dans ces unités.

**Pour les unités de Mérignac, Arcachon et Bordeaux**, il n'y aura pas non plus de taux de mobilisation officiel mais la côte de service tiendra compte des compétitions accueillies avec un impact identifié par l'administration sur la programmation des vols ainsi que sur les trafics de contrefaçons en amont des JO et pendant ceux-ci.

**La CFDT demande également à l'administration** de réduire la mobilisation à un dispositif plus restreint, de prendre en charge les surcoûts induits pour les agents (frais de garde, transport, repas, etc.) et de tenir compte pour les CA qui seront autorisés sur la période, des impératifs des agents, notamment pour les parents qui bénéficient d'une garde alternée ou d'autres impératifs familiaux non choisis.

**Nous apprenons à l'issue de ce CSA que la mobilisation des effectifs dans la DINA serait de 80%... avec octroi d'une prime allant de 500 à 1500 €.**

**À l'heure où nous vous diffusons ce compte rendu, nous n'avons pas d'information supplémentaire mais la communication JO ne fait que commencer...**

## **Relogement du bureau d'Angoulême**

Cette opération prévue en principe à l'été 2024, a été pensée en associant les agents et pour coller dans la mesure du possible à leurs besoins, avec des réunions conduites avec le PLI, l'architecte, des visites de site prévues, de manière hebdomadaire ou bimensuelle pour l'encadrement pendant la durée des travaux. Une visite de site est également prévue pour les agents mais qui ne peut être envisagée pour l'instant compte tenu des travaux de désamiantage. Attache est prise avec les services DRFIP des étages voisins, qui se présentent de manière similaire et pourraient être visités afin que les agents du bureau d'Angoulême se rendent mieux compte de la configuration de leurs futurs locaux.

Le DI a reconnu que ce projet vient modifier les conditions de travail des agents. Par ailleurs, une fiche d'impact est en train d'être recueillie pour savoir comment qualifier ce déménagement, afin de déterminer s'il est possible d'ouvrir droit à une indemnité particulière pour les agents concernés compte tenu notamment du changement de commune et en fonction de l'évolution des conditions de travail.

**La CFDT** a tenu à relever la configuration problématique des locaux et horaires d'accueil : le personnel du service sera amené à aller chercher les usagers à l'extérieur du bâtiment en dehors des horaires d'ouverture de l'accueil DGFIP qui sont limités au matin.

En outre, **la CFDT** a posé la question de savoir si les locaux seraient suffisants et bien configurés pour accueillir l'ensemble du mobilier, des dossiers et des archives du bureau. L'administration a répondu favorablement, en indiquant que des consignes très précises avaient été données à l'architecte pour que l'ensemble du mobilier puisse être intégré.

**La Cfdt a également souligné la charge de travail supplémentaire** induite pour les agents et l'encadrement du bureau d'Angoulême compte tenu du temps nécessaire à ce projet ainsi qu'au tri et à la mise en cartons des archives, en lien avec la direction départementale des archives et bien sûr les services de la DR de Poitiers et de la DI. Nous avons porté l'attention sur les **risques encourus à laisser ce service en sous-effectifs réels**, avec plusieurs départs en retraite en 2023 et début 2024. Le DI a annoncé que le bureau serait, comme prévu, renforcé très rapidement par un agent issu de la Cellule de Contrôles Alcools d'Angoulême, puis un autre en suivant, comme cela avait été prévu au moment de la suppression du CVC d'Angoulême. Cela marquera aussi la fin de cette cellule contrôles alcools, qui avait été maintenue sous double commandement des chefs d'Angoulême et de Cognac et dont les agents sont venus successivement abonder le bureau de douane au fur et à mesure des départs de ce service. Les deux agents de la CCA seront affectés aux contrôles CI effectués par le bureau d'Angoulême. mais doivent aussi procéder au tri des archives de l'ancien CVC avant transfert du reliquat à Cognac.

## Repyramidage des BSI de Limoges et Périgueux

Le Directeur a indiqué la nécessité de faire coïncider l'encadrement de ces BSI face à avec leur sa dimension de grande et moyenne unité, dont l'encadrement sera désormais assuré par des emplois d'IR3 pour Limoges et d'inspecteur pour Périgueux.

Pour Périgueux, le recrutement est déjà en cours avec l'entretien de plusieurs candidats, et le passage par le TAM le cas échéant. L'arrivée en poste est prévue pour le début du mois de mars 2024.

**La Cfdt** reconnaît la nécessité de ce repyramidage, mais alerte sur le caractère impératif de renforcer cette unité en raison de difficultés récurrentes (missions PPF assurées en partie par les motards et maîtres de chien de l'unité).

Elle regrette également que cette opération se fasse au détriment de 2 effectifs de B compte tenu des besoins en effectifs de contrôle.

**La Cfdt** s'est abstenue sur ces votes car, si elle reconnaît le bien fondé du renforcement de l'encadrement, elle regrette la façon dont il est mis en œuvre, sans abondement des effectifs.

## Un rapport social unique 2022 qui nous alerte

Le rapport social unique (RSU) est un document établi et présenté annuellement aux OS par l'administration. **Ce document obligatoire est alimenté par une base de données sociales (BDS)** prévue par les textes concernant la « population douane » de la DINA : caractéristiques des effectifs et des emplois, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline.

Ces données recueillies et compilées pour toute la fonction publique doivent permettre des comparaisons entre directions et administrations et aussi permettre de dégager les grandes évolutions dans le temps.

Les données présentées, très fournies bien qu'incomplètes, notamment concernant la rémunération, l'action sociale et les services les plus impactés par le turn-over, les accidents ou les maladies, révèlent notamment les éléments suivants :

- **Les effectifs (réels) de la DINA poursuivent leur baisse** : 942 en 2022 contre 1024 en 2019 ;
- la proportion de femmes dans la branche surveillance diminue assez nettement depuis deux ans dans la DINA (moins d'un quart des effectifs) ;
- **Le recours aux contractuels se poursuit**, avec 30 emplois de ce type en 2022 et comprend notamment des auxiliaires, dont les contrats ne sont pas renouvelables à l'infini ou qui ne sont pas facilement convertis en CDI même lorsqu'ils donnent entière satisfaction.
- à noter également **le recrutement de 13 personnels détachés en 2022**, en provenance d'autres administrations, dont on espère qu'ils se plairont en douane et pourront être intégrés à terme. Au CSRH on compte aujourd'hui une vingtaine d'agents détachés, dont l'administration confirme qu'ils ont vocation à être renouvelés ou intégrés.
- **Les mutations en DINA ont été nombreuses en 2022** ce qui veut dire que notre direction reste attractive, mais si l'on additionne les mutations hors DINA et les détachements hors douane et démissions qui ont plus que doublé, on voit bien que le nombre d'agents partants est aussi très important, sans compter les nombreux départs en retraite.
- **Formation professionnelle** : les données chiffrées montrent un effort persistant de notre administration et de la DINA pour former ses agents et présenter une offre de formation bien diversifiée. Si elle ne nie pas l'intérêt des e-formations sur certains sujets, **la Cfdt** rappelle son attachement à la formation en présentiel, toujours plus efficace et qui met en relation des agents et des formateurs concernés par les mêmes thématiques. Nous avons l'an dernier suggéré de déporter au maximum des formations sur des lieux plus proches des affectations des agents pour en faciliter l'accès à certains agents ayant des problématiques familiales ou professionnelles qui ne leur permettent pas de s'absenter facilement.
- **Organisation du travail** : le nombre d'agents à temps partiel diminue nettement et concerne toujours une majorité de femmes. Cette diminution s'explique sans doute par des raisons multiples mais il nous paraît plus que vraisemblable que c'est lié à la baisse générale du pouvoir d'achat, qui explique que beaucoup d'agents ne peuvent pas « se permettre » de renoncer à une partie de leur rémunération, même pour y trouver un meilleur équilibre de vie.
- **Accidents** : le nombre global est en très légère augmentation en 2022, avec toutefois un doublement du nombre d'accidents de trajet par rapport à 2021, où ils étaient peu nombreux.

- **Congés de maladie ordinaire en DINA**, le nombre de jours pris en 2022 était de 16740 jours contre 13082 jours en 2021 (+ 28 % !), et le nombre de douaniers concernés de 618 soit les 2/3 des agents de la DINA. Ce chiffre est énorme et en très forte augmentation (+75 % !!!) par rapport à 2021. **Combiné à d'autres éléments, il dénote selon nous une très grande fatigue et une fragilisation des agents dans la direction, à laquelle l'administration doit se montrer extrêmement vigilante.**  
**La CFDT réclame depuis des années des statistiques par service et réclame des renforts dans ceux qui sont en sous-effectifs chroniques afin de faire cesser la spirale infernale du sous-effectif => fatigue extrême => CMO => surcharge pour ceux restés en poste => sous-effectif, etc.**

Le DI s'est montré attentif aux remarques des OS sur le bilan social et a noté les demandes de données qui ne figuraient pas sur le bilan 2022. L'administration a évoqué le défaut de paramétrage de l'outil qui ne permettrait pas de faire ressortir certaines données, pourtant obligatoires.

**Gageons que le rapport 2023 nous apportera enfin les données manquantes.**

- **Promotions** : les OS ont rappelé que l'application des lignes directrices de gestion et la suppression des CAPL se traduisent par un manque de transparence dans le processus de sélection, qui entraîne souvent du ressentiment chez les agents qui n'ont pas été retenus. Le problème est bien souvent qu'il ne suffit pas d'être un très bon agent, mais il faut aussi être repéré comme tel par la hiérarchie. Or lorsque les taux de promotion très bas des dernières années combinés à des critères de sélection qu'on qualifiera pudiquement de plus « subjectifs » ont conduit à laisser de côté des agents qui n'ont pourtant pas démérité, loin s'en faut. **L'augmentation nette des promotions en 2023 dans un certain nombre de grades, suite aux accords d'avril 2022 obtenus de haute lutte par les agents et les OS, a permis de rétablir un certain nombre d'injustices.**

**LA CFDT** demande à l'administration de communiquer en amont des promotions la liste des agents promouvables par ordre d'ancienneté et pas seulement par ordre alphabétique, de manière à ce que la hiérarchie identifie clairement les agents non encore promus quoique plus anciens et surtout « n'oublie pas » de promouvoir les agents méritants potentiellement proches de la retraite.

**La CFDT** rappelle également l'importance des comptes rendus d'entretien professionnels (CREP), désormais essentiels dans le processus de promotion et vous invite à vous rapprocher de votre syndicat préféré pour vous faire aider et conseiller pour les CREP comme pour les demandes de promotions.

- **Plan de formation interrégional de la DINA pour 2024** : **la CFDT** demande que soient reprogrammées des FP « conduite dynamique » en plus des formations « conduite en sécurité » qui sont prévues par ailleurs. Compte tenu de l'augmentation des accidents de service dans la DINA ces derniers mois, également révélateurs selon nous de la fatigue généralisée qui règne dans les services, une offre élargie pour ces formations se justifie.



**DOUANE**  
DI NOUVELLE  
AQUITAINE

## **PREVACATION**

### **un nouveau vaccin anti-risques professionnels ?**

Non, il s'agit simplement du nouveau logiciel qui servira de support à compter de 2024 pour répertorier les risques professionnels. Le paramétrage sera opéré par la DI en décembre et la formation des chefs de service débutera en janvier 2024 pour une utilisation à compter de la nouvelle campagne. Cela impliquera un effort d'appropriation puis de saisie des données pour les chefs de service, qui ne pourront pas réutiliser les données entrées dans l'ancien applicatif.

## **Bilan hygiène et sécurité 2022**

### **et plans annuels de prévention 2022 et 2023**

M Symphorien a présenté une synthèse du PAP 2022 ainsi que les mesures prises pour pallier ces risques

- Risques psycho-sociaux liés au TMF (recette interrégionale) → avec réunions de services dg/di,
- TT en hausse avec difficultés pour les agents liés à une fatigue visuelle, augmentation des troubles musculo squelettique → fourniture d'équipements spécifiques et de formations
- environnement sonore avec bruits à haute vitesse pour motards → dotation de bouchons d'oreille
- ambiance sonore au CODT → fourniture de casques audio
- RPS pour agents restructurés → communication renforcée, espaces d'écoute et paroles)
- Sur la DR de Bayonne, lors de contrôle de matières dangereuses → renforcement des EPI, gants anti coupure, trousse de secours de premiers soins
- Pour les RPS liés aux exigences de travail → dialogue avec la hiérarchie, renforcement des bonnes pratiques
- Pour les risques d'agressions → volet formation tpci/armes longues/ armes intermédiaires, dotation de bombes incapacitantes, de bombes canines repulsives
- Sur la DR de Poitiers, pour le TT et sédentarisation → équipements pour les agents d'écran et de trolleys /
- Pour le bon fonctionnement des collectifs de travail → diffusion de consignes, réunions de services
- Problème du suivi médical des agents → recrutement d'un médecin du travail pour Charente et Deux Sèvres)
- 

Des demandes d'équipements complémentaires pour les risques d'agression ont été formulées, en particulier un écran diffusant les images de surveillance de l'aéroport accessibles dans les locaux douane afin que nos collègues puissent réagir en cas d'attaque (sur les aéroports de Périgeux et Limoges).

Pour le Duerp 2023 se dégagent plusieurs catégories de risques :

- risque biologiques et infectieux – exposition à des produits toxiques/ionisants (surv/co/viti)
- risques liés aux déplacements et routiers – tous services
- risques liés aux phénomènes physiques et bâtiments – environnement sonores (péages), intempéries et ambiance thermique
- risques du trav sur écran – tous services
- risques psychosociaux – tous services (charges de travail importantes, réglementations et procédures complexes, procédures longues et complexes, craintes sur l’avenir)
- risques d’agression – surv/co/viti notamment lors des contrôles

## **VOTE UNANIME CONTRE le projet de Règlement Intérieur-**

Le Directeur a indiqué que le règlement intérieur (RI) proposé au vote est celui adopté en CSA de Réseau en septembre 2023, sans modification substantielle ; le RI fixe le fonctionnement des instances de dialogue social, donc les conditions d’exercice de leur mandat pour vos représentants du personnel.

**La CFDT** a regretté que les amendements remontés en FS DR et DINA n’aient pas été repris dans la version finale du RI, puisque finalement la version retenue n’a pas bougé d’un iota ! Que de temps et d’énergie gâchés...

Les OS ont toutes dénoncé le fait que les fiches de signalement des RPS ne soient pas communiquées aux OS dans le cadre des FS, alors que le décret de 2020 le prévoit expressément.

Le Directeur a répondu qu’une instruction de la DG est en cours, notamment au regard de la dématérialisation de ces fiches.

**La CFDT** a clairement questionné sur la pertinence de cette dématérialisation en l’absence de traitement des fiches de signalement par les OS.

Le RI a naturellement obtenu un vote contre unanime de la part des OS, mais qui ne conduira pas à une re-convocation, en vertu de l’article 89 décret de 2020. C’est beau le dialogue social !

Vos représentants **CFDT DINA** à ce CTSD : **Camille GONZALEZ** (SRE Bordeaux), **Hélène GROCQ** (Bureau de Mont-de-Marsan) et **Gaël TROUBAT** (RI Bordeaux)