



DOUANE
NOUVELLE
AQUITAINE



Programmes annuels de prévention 2024

La DINA a présenté en CSA les programmes annuels de prévention (PAP) 2024, qui font suite aux DUERP (documents uniques d'évaluation des risques professionnels).

Ces documents ont déjà été examinés de manière approfondie en formation spécialisée (FS) du CSA et des trois DR, avec un vote contre de toutes les OS car les PAP apparaissaient insuffisants au regard des enjeux.

Il s'agissait en CSA DINA de mener un exercice de comparaison et de synthèse des programmes envisagés.

Curieusement, un même risque concernant des fonctions similaires est évalué de manière différente selon les directions, ce qui s'explique en partie par la fréquence d'exposition au risque mais pas seulement.

L'administration, comme les OS d'ailleurs, mène un travail d'harmonisation des risques communs aux trois directions, en vue de proposer des solutions équitables mais aussi en vue d'identifier des risques répertoriés ici qui auraient pu être omis ailleurs.

Comme si un risque chassait l'autre et que les situations de crise successives et différentes que connaissent les services amenaient les agents et l'administration à prioriser des domaines au détriment des autres.

La DR de Poitiers apparaît particulièrement impactée par les risques psycho-sociaux : sans surprise, les CVC de Saintes, Jonzac et aussi Cognac sont marqués par la réforme locale menée tambour battant et au mépris de toutes les alertes des personnels, de leurs représentants et du réseau de prévention concernant l'impact des évolutions. Pour les services (Saintes et Jonzac) qui ont perdu la gestion de leurs opérateurs historiques, comme pour le service « d'accueil » (Cognac), la **CFDT** demande une révision des charges et effectifs.

Enfin, la **CFDT** regrette que l'outil Prév'action, qui permet des ajustements en cours d'année, ne soit pas pleinement exploité. Nous appelons à une prévention plus réactive et à une utilisation optimale de cet outil pour garantir une meilleure sécurité des agents. N'hésitez pas à faire remonter à vos chefs de service les risques qui vous paraissent non identifiés ou non maîtrisés. Parlez-en avec vos collègues du service et vos représentants **CFDT**, nous sommes à votre disposition pour vous aider.



Mais les autres services et les autres directions ne sont pas en reste concernant les RPS :

- Situation de la BSI de Cambo : en risque 1 sur la DR de Bayonne.

L'unité reste sous tension, comme le souligne le rapport du psychologue, qui met en évidence un climat professionnel difficile.

Le Directeur Interrégional (DI) insiste sur sa volonté de pérenniser la structure en la transformant en moyenne unité avec 20 agents, incluant un repyramidage du commandement sous la direction d'un cadre de catégorie A. En attendant, il cherche des solutions rapides pour apaiser les tensions.

Un syndicat questionne le rejet d'une expertise extérieure, tandis que la **CFDT** rappelle que ce point, discuté en FS, avait été écarté en raison des délais incompatibles avec un retour rapide à la normale.

Le DI préfère des mesures internes et un renforcement progressif via les campagnes de mutation. Huit agents ont demandé leur mutation, qui sera réalisée selon les LDG, bien que leur remplacement ne soit pas garanti. Ce renouvellement s'effectuera progressivement.

Le DI souligne l'attention portée à cette brigade par la DG, pour qui l'inactivité constitue un frein à une demande de renforcement. Il appelle à des actions rapides pour relancer la dynamique de l'unité, avec un appui des ressources humaines.

Enfin, l'ensemble des OS alerte sur des tensions similaires dans d'autres unités, exhortant l'administration à anticiper et éviter les dégradations constatées par le passé, notamment à Cambo et à la BSI de Dax.

Il faut une prise de conscience en amont de ces situations de tensions.

- Les bureaux en situation de précarité comme Niort, Mont de Marsan, en lien avec le TMF.

A quelques semaines de ce transfert, nous constatons que les règles changent mais que l'administration ne fait pas machine arrière au niveau RH. La douane garde la mission contrôle et tout le déclaratif de la filière exo, ainsi que le contrôle exo TICPE.

Ces missions sont lourdes et chronophages avec des enjeux LCF importants.

Les OS constatent que l'administration s'est précipitée pour supprimer les ER alors qu'en définitive la Douane garde 90 % du boulot, et qu'il faudra nécessairement réévaluer la charge de travail.

Le DI précise que la clause de revoyure ne peut venir que si DGDDI et DGFIP s'entendent au niveau central.

Le DI est clair sur les petites structures qui restent fragiles mais qu'il estime ne pas avoir les moyens RH de les renforcer. La CFDT attire l'attention sur le DUERP pour Mont de Marsan, le risque a été modifié pour les RPS, il était plus élevé. Pour Niort, le recrutement d'un chef de service est en cours.

- Situation des CVC de Saintes, Jonzac, Cognac

Les DUERP ont confirmé la présence de nombreux risques pour les agents concernés.

La **CFDT** a dénoncé l'ineptie de cette réforme, qui éloigne encore davantage le service public, complexifie le travail des agents de Saintes et Jonzac et entraîne une perte de cohérence dans les missions.

Pour Cognac, la difficulté est d'absorber la gestion des nouveaux opérateurs, avec un périmètre doublé et des couacs prévisibles notamment concernant les DAI (déclaration annuelle d'inventaire) papier des négociants, très utiles pour le ciblage et qu'il a fallu scanner pour les intégrer au dossier partagé avec les services de contrôle de Jonzac et Saintes. La direction de Poitiers a réussi par l'emploi d'un vacataire sur 2 mois, à faire effectuer cette tâche indispensable, mais précisons qu'avant la réforme, cette tâche n'était même pas nécessaire...

Simplification et rationalisation, vraiment ?

Pour la **CFDT**, cette réforme reste injustifiée et ses bénéfices supposés, notamment en termes d'économies d'effectifs, semblent infondés. Les agents des trois CVC expriment une souffrance croissante liée à la perte d'efficacité et de cohérence dans leurs missions, ainsi qu'à une réorganisation incertaine, nourrissant leurs inquiétudes quant aux évolutions futures de leurs services et de l'ensemble de la filière.



- Sujet des cautions :

Le DI a rappelé que des travaux étaient en cours à la DG et que des éclaircissements seraient apportés en 2025. Les OS expliquent leur inquiétude sur ce « dé-cautionnement » qui, en supprimant des tâches chronophages risquent aussi de créer de la suppression d'emploi sans prise en compte des charges de travail annexes dans les structures fragiles

Les moyens de contrôle et de ciblage sont aussi mis en péril avec la suppression de l'appliquatif TRIGO qui permettait un suivi régulier et qui obligera les opérateurs à fonctionner en autonomie sans aucun suivi ni contrôle immédiat.

- Pôle comptabilité (DI) : toutes les OS ont rappelé les difficultés de ce service où l'ensemble des agents est en souffrance. L'administration a redéfini avec l'encadrement de ce pôle les règles d'organisation du travail, qu'elle espère suffisantes pour une amélioration des conditions de travail de chacun.

- Pour les unités SU, un risque récurrent concerne les déplacements d'objets lourds chargés dans le coffre en cas de chocs à la circulation.

Concernant les grilles de protection des véhicules légers (VL), un problème ancien dans la DINA, en complément des mises en sécurité des véhicules anciens, il a été décidé au niveau national d'installer des grilles de constructeur sur tous les nouveaux VL. Cependant, leur déploiement suivra le rythme de renouvellement du parc automobile, soit un délai estimé à 3 à 4 ans.

Pour la **CFDT**, les unités qui continuent d'utiliser les anciens modèles de véhicules doivent pouvoir continuer à bénéficier de la mise en sécurité par l'installation de grilles afin de réduire autant que possible ce risque pour les agents.

Situation du service de Viticulture de Blaye

La **CFDT** a exprimé son inquiétude concernant ce service qui fonctionne actuellement grâce à deux Paris-spé et une collègue de Libourne mise à disposition, tous venus seconder le chef de service et la seule agente restée en poste.

Le DI n'a pas à ce stade indiqué vouloir fermer ce service, qu'il considère pouvoir faire fonctionner au moins pendant la campagne viti-vinicole en cours, soit jusqu'à l'été prochain inclus.

La **CFDT** a demandé au DI s'il avait connaissance de l'inscription d'agents au tableau de mutation pour Blaye et s'il pouvait être envisagé le cas échéant de repyramider les effectifs pour s'adapter aux possibles mutations d'agents de catégorie C si les inscrits au TAM B n'étaient pas en nombre suffisant. Au-delà du maintien du maillage territorial de la douane, il est très important de maintenir un service public de proximité, sachant que les viticulteurs dans ce secteur moins privilégié, ne disposent pas forcément des moyens techniques et humains au niveau de leur exploitation pour effectuer leurs démarches sans accompagnement de l'administration.

Concernant le service de viticulture de Libourne – Saint-Emilion qui serait pressenti pour accueillir les viticulteurs et négociants adossés actuellement gérés par Blaye, la **CFDT** alerte l'administration sur le calibrage et les moyens alloués à ce service, qui pourrait être amené à gérer et contrôler la moitié de l'activité viti-vinicole de la DR de Bordeaux. Pour l'heure, il s'agit déjà d'un service à la charge de travail très marquée, pour un effectif insuffisant que nous estimons devoir être revu à la hausse.

Vos représentants **CFDT DINA** à ce CSA :

Frédéric DECOUT (BURD Limoges), **Abderrahim DOUMEKSA** (BSI Périgueux), **Camille GONZALEZ** (SRE Bordeaux), **Hélène GROCQ** (BURD Mont-deMarsan).