



DOUANE
Section Interrégionale
PACA-Corse

LES SENTIERS DU DOUANIER

Syndicat Interrégional Finances CFDT
Bulletin d'information de la Section des Douanes PACA Corse

jeudi 06 février 2025

Sommaire :

- ✓ **GT du 31/01/2025**
- ✓ **Commission d'attribution logement**
- ✓ **Égalité, mobilité et parcours pro**

Rendez-vous:

- * *GT national SURV le 05/02/2025*
- * *CSA Réseau le 11/02/2025*
- * *CSA local; le 27/02/2025*

GROUPE DE TRAVAIL DU 31/01/2025

Nous avons assisté au Groupe de Travail pour la préparation du CSA local du 27 février 2025. En préambule le Directeur nous informe que faute de budget voté à l'assemblée nationale il n'y a que 25 % du budget qui est alloué à la Douane et qu'une priorisation des dépenses est à prévoir. 3 points ont été abordés qui ont suscité nombre de questions.

Point 1 : Fusion des structures d'Avignon OP/CO CI

Actuellement, il y a 2 bureaux distincts à Avignon : un bureau OP/CO et un bureau CI.

Le souhait de l'administration est de regrouper les 2 bureaux pour en former un seul et unique. En regroupant les services, il n'y aurait qu'un chef de service et 2 adjoints (un pour le pôle dédouanement, un pour le pôle CI).

Après consultation des agents, beaucoup sont en accord avec cette évolution car elle faciliterait la gestion des moyens et rationaliserait les fonctions supports.

Cependant, il reste une inquiétude concernant le régime horaire. En effet, aujourd'hui un bureau a un régime hebdomadaire à 38h30 et l'autre à 37h30. La fusion entraînerait de choisir un régime horaire commun à tous. Le choix appartient aux agents par un vote où la majorité l'emportera, **vote qui peut être activé pour tous les services et brigade une fois par an.**

2 côtes de service seront établies pour les agents des 2 pôles.

Il y aura des heureux et des déçus...

Les horaires d'ouverture au public soulèvent un autre problème car elles diffèrent d'un pôle à l'autre. Une harmonisation est nécessaire. L'arbitrage se réglera à la Direction Générale qui seule décide des horaires d'ouverture/fermeture des bureaux **par un décret publié au journal officiel.**

Cette fusion interviendra le 01er juin 2025

La CFDT pose la question sur les accords du télétravail et sur les mi-temps thérapeutiques accordés quand ils y avaient 2 structures.

Le Directeur Interrégional s'engage à ne pas remettre en cause ces accords.



Point 2 : la modification des missions du bureau de Toulon et les impacts sur les structures de Draguignan CI-Viti et Avignon Viti

Le but : transférer l'activité des EA/OE de Draguignan dont l'effectif est insuffisant, à Toulon qui perd d'année en année du volume déclaratif en matière de dédouanement.

Le bureau d'Avignon récupérerait une partie du travail de dédouanement de Toulon.

Toulon deviendrait un bureau de contrôle sous la supervision d'Avignon. Cela permettrait de dégager des effectifs pour assurer les fonctions CI transférées de Draguignan. Les agents affectés en CI devraient suivre des formations pour pouvoir s'approprier leurs nouvelles fonctions.

Cependant, cette nouvelle répartition nécessite une réflexion plus approfondie. Le Directeur Interrégional propose que ce point soit retiré du CSA Local afin de se laisser le temps de la réflexion.

Un groupe de travail aura lieu le 25 mars 2025 concernant ce point.

La CFDT reste en éveil quant aux changements qui seront proposés.



Point 3 : point d'actualité sur les scanners mobiles de basse intensité (SMBI)



Ce nouveau moyen de détection a été livré à la BSE de MARSEILLE Port le 09 décembre 2024.

D'autres unités des ports français ont aussi été dotés de ce SMBI (SETE, LE HAVRE, DUNKERQUE etc..)

Ce nouveau système scanner fait partie de la catégorie des appareils électriques à rayons ionisants sans source radioactive.

Sur l'aspect contrôle 4 agents sont nécessaires pour « armer » ce moyen :

1 agent interprète image (avec formation CAMARI)

1 agent conducteur poids-lourd (avec formation CAMARI et le permis poids-lourd)

2 agent dits « MARSHALL » (sans aucune formation).

12 agents ont déjà la formation CAMARI et un 13ème est en cours de formation.

Les zones de contrôle sur le Port de MARSEILLE ont été validées par la Sûreté nucléaire et nous en sommes encore en phase de tests phase appelée VSR (Vérification de Service Régulier) phase de tests qui pourraient être prolongée.

Pour le stockage du SMBI pour l'instant il est dans l'enceinte de la brigade car la solution proposée (Hangar 3 qui appartient à la douane) n'est pas satisfaisant au vu de l'ancienneté et de l'éloignement de ce hangar.

Une autre solution pourrai être trouvée dans le HANGAR 25 accolé à la brigade mais il faut que le GPMM accepte.

Sur les effectifs de cette brigade, en sous-effectif depuis la fusion des 2 BSE (SUD et NORD), l'Administration nous promet des arrivées de stagiaires ou d'agents mutés afin de pouvoir continuer à assurer les contrôles.

Sur un lieu aussi sensible que le Port de MARSEILLE devoir choisir des points de contrôle au détriment d'autres est une aberration.

Concernant la rémunération, la CFDT fait remonter le problème de la double ACF. En effet avec la mise en place du SMBI la Direction avait promis une double ACF (ACF CAMARI et ACF piétons terrestre SURV.) aux agents volontaires pour intégrer cette équipe fret. La Direction reconnaît une erreur (comme à SETE et DUNKERQUE) et les agents perdront l'ACF (piétons terrestre SURV.). Or dans le décret il y a bien écrit que les ACF sont distinctes et les agents « CAMARISTES » continueront d'assurer toutes les missions de la BSEMP. Les instances nationales de la CFDT s'emparent du sujet.

Questions diverses

* **déménagement du SRE** : il est prévu au printemps et cette installation se fera dans les salles à côté de la DR de MARSEILLE

* **travaux programmé en bas des locaux de MARSEILLE Port bureau** (locaux COFRAPEX) : pour l'instant pas de news concernant ces travaux qui devrait servir de zone tampon pour les passagers. Le GPMM ne donne pas de réponse.

* **audit sur le fret sur les 2 bassins du Port de MARSEILLE** : les conclusions de cet audit devraient être présentées aux organisations syndicales et aux agents prochainement avec l'arrivée du nouveau Directeur Régional de MARSEILLE.

* **Travaux Hôtel des Douanes d'AIX EN PROVENCE** : la BSI d'AIX EN PROVENCE, après concertation des agents, sera le 1er chantier pour la réfection de ce bâtiment.

* **Marignane Bureau** : SHEIN souhaite passer ses déclarations par le bureau de MARIGNANE. Une augmentation des déclarations est à prévoir. Même si pour l'instant ce n'est qu'un projet nous resterons vigilants sur l'augmentation de la charge de travail.

* **Effectifs de la BSI de MONACO** : les effectifs de ce PUD en surveillance se réduisent à peau de chagrin. Alors que la Direction a de grands projet pour elle (augmentation des contrôles à l'Héliport de MONACO, contrôles des axes secondaires en direction pour la fraude financière) mais sans effectifs difficile de comprendre le projet.

* **EMCAE sur les 2 bassins du Port de MARSEILLE** : la BSE de MARSEILLE Port a toujours dans ses effectifs 1 poste de maître-chien explo. La question se pose du devenir de ce poste non pourvu. Une réflexion mériterait d'être faite.

* **FACVA** : tant que le budget ne sera pas voté à l'assemblée nationale ça bloque.

COMPTE RENDU COMMISSION D'ATTRIBUTION DE LOGEMENT EPA MASSE

Cité de la Joliette à Marseille : 4 demandes, 4 demandes accordées

Cité du Lavandou : 1 demande de maintien accordées

-Le service de la Masse a visité tous les logements vacants de la Cité de la Joliette. Il en ressort qu'un T3 et un T4 vont pouvoir être proposés bien qu'il y ait besoin de faire un bon rafraîchissement. (déco des années 70...)

- Il reste des voitures ventouses à la Cité de La Joliette. La procédure est longue pour l'enlèvement des véhicules (8 mois minimum)

A Menton, suite à des mutations 2 T3 se libèrent.

La prochaine CAL se tiendra le 6 mars 2025.

CCFP : formation spécialisée "égalité, mobilité et parcours professionnels" du 21 janvier 2025

La Formation spécialisée "Égalité, mobilité et parcours professionnels" (FS3) du Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) s'est tenue le 21 janvier 2025, sous la présidence de Philippe Laurent.

La CFDT, en position de vigie attentive, a marqué de son empreinte cette séance en réaffirmant ses priorités : la justice salariale, la santé au travail et l'accès équilibré aux responsabilités. En revendiquant une égalité réelle, au-delà des proclamations d'intention, la CFDT démontre une fois de plus son attachement à la défense des agents face aux mutations qui affectent les structures publiques.

L'ensemble des OS était représenté.

Cette séance était initialement prévue le 14 novembre 2024 avec le même ordre du jour faute de quorum.

L'ordre du jour de cette réunion est le suivant :

- 1.Présentation de l'édition 2024 du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 2.Point d'actualité sur le programme Handi'Talents ;
- 3.Présentation du bilan des expérimentations issues des articles 91 et 93 de la loi du 6 août 2019.

1. Présentation de l'édition 2024 du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Déclaration liminaire CFDT relatif au point 1

Lors de cette séance, la CFDT a réaffirmé son engagement pour une égalité professionnelle réelle et durable dans la fonction publique. Nous avons souligné les enjeux structurels persistants, tels que les écarts de rémunération, la ségrégation des métiers et le manque de reconnaissance des métiers féminisés. Nous avons également mis en lumière des aspects négligés, comme la santé au travail des femmes, l'adaptation des tenues professionnelles, et l'importance de quantifier les actions pour garantir leur efficacité.

Par ailleurs, la CFDT a insisté sur l'urgence de renforcer les mesures pour concilier vie professionnelle et vie personnelle, et de généraliser les formations sur les stéréotypes de genre. Par ailleurs, bien que la CFDT Fonctions Publiques ne dispose pas, à ce jour, d'un mandat spécifique, la renégociation de l'accord de 2018 relatif à l'égalité professionnelle pourrait constituer un levier stratégique. Ce cadre rénové permettrait non seulement de consolider les avancées déjà obtenues, mais également de promouvoir les transformations indispensables pour atteindre une égalité réelle (l'intégralité de la déclaration liminaire figure en annexe).

Les nouveautés du rapport 2024

La DGAFP présente le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui présente des innovations notables cette année :

- Introduction de nouvelles thématiques, notamment autour de la santé des femmes ;
- Un équilibre renforcé dans les illustrations et les exemples entre les différents versants de la fonction publique ;
- Une mise en avant des témoignages et des pratiques des acteurs et actrices de l'égalité professionnelle ;
- Un format renouvelé, organisé en six axes thématiques, remplaçant l'ancienne structure en deux parties.

Position de la CFDT

Dans le prolongement de notre déclaration liminaire, la CFDT a réitéré plusieurs points essentiels :

1. Écarts de rémunération :

La CFDT a appelé à une révision des classifications pour valoriser les métiers féminisés. Nous avons également mis en garde contre les risques de "feminism washing" et insisté sur la nécessité de garantir des résultats concrets et mesurables.

2. Santé au travail et tenues adaptées :

Nous avons salué l'introduction de la thématique de la santé des femmes, tout en soulignant l'absence de retours d'expérience sur des dispositifs spécifiques, tels que les congés adaptés. La CFDT demande des mesures concrètes et un suivi renforcé sur ce sujet.

3. Formation et sensibilisation :

La CFDT a insisté sur l'importance de généraliser les formations à l'égalité, notamment dès la formation initiale, pour déconstruire les stéréotypes de genre et promouvoir une véritable culture de l'égalité.

4. Index et gouvernance :

Bien que l'index soit un outil significatif, son utilisation nécessite du dialogue social, de la transparence et de la rigueur. Nous avons également souligné l'importance d'un suivi qualitatif des plans d'action et d'une meilleure articulation entre l'égalité professionnelle et les autres politiques RH, notamment en matière de télétravail.

Réponses et annonces de la DGAFP

- Données genrées : La DGAFP s'est engagée à intégrer davantage de données genrées et à mieux contextualiser les écarts de nomination dans les prochaines éditions du rapport en lien avec le bilan de l'accord 2018.
- Santé des femmes : Des retours d'expérience sur les congés spécifiques et d'autres dispositifs seront inclus dans le futur.
- Nominations équilibrées : La loi du 12 mars 2012 – loi dite Sauvadet – a introduit des obligations pour les administrations de procéder à des nominations équilibrées entre les femmes et les hommes dans les emplois supérieurs et de direction. Des évolutions ont été apportées par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Parmi ces évolutions, on retrouve l'augmentation du taux des primo-

nominations de femmes aux emplois supérieurs et de direction de 40 % à 50 %. Aussi, les primo-nominations ne sont plus seulement concernées. La loi fixe, pour les mêmes emplois de direction, un taux minimal de 40 % de femmes sur les emplois existants. La DGAFP souligne que cet objectif est ambitieux et que l'enjeu majeur ne réside pas uniquement dans l'atteinte de cet objectif chiffré, mais également dans la capacité des femmes à se maintenir durablement dans ces postes. Il est essentiel de veiller à ce que les conditions de travail, les perspectives d'évolution de carrière et l'environnement professionnel soient propices à la rétention des femmes dans ces fonctions de direction.

2. Point d'actualité sur le programme Handi'talents

La CFDT ne souhaite pas revenir sur le long débat qui a eu lieu lors de la présentation du programme lors de la FS3 du 28 mai 2024. Elle rappelle l'alerte qu'elle avait formulée sur le calendrier trop serré, crainte qui se confirme avec la prolongation des candidatures jusqu'en mars 2025 annoncée en séance.

La DGAFP rappelle que le suivi du programme sera fait dans le cadre du Fonds d'intervention pour les personnels handicapés dans la fonction publique (FIPHFP).

3. Bilan des expérimentations issues des articles 91 et 93 de la loi du 6 août 2019

La DGAFP rappelle que ces deux articles font l'objet d'une expérimentation : jusqu'au 7 août 2025 pour l'article 91 et jusqu'au 31 décembre 2026 pour l'article 93.

Concernant l'article 91 : la CFDT déplore la faible proportion de titularisation (2 à 4%) à l'issue de la période d'apprentissage et s'interroge sur le devenir des apprentis non titularisés. Les explications fournies sont un peu courtes et la CFDT demande à disposer d'éléments plus qualitatifs afin de mieux comprendre pourquoi cette expérimentation est un échec.

La même remarque vaut pour l'article 93, et la CFDT s'interroge sur le peu de suivi apparent de ces expérimentations. Les employeurs semblent ne pas s'être emparés de l'article 93 faute d'avoir compris son objet, faute de moyens de mise en œuvre etc. Mais pourquoi durant ces presque 6 années d'expérimentation n'y a-t-il pas eu de mesures correctives mises en place pour y remédier ?

La DGAFP répond qu'un bilan plus complet et qualitatif sera rédigé avant sa présentation au gouvernement en fin d'expérimentation, et sera à l'ordre du jour d'une prochaine séance de la FS3 à l'été 2025.