



Audience SOLIDAIRES – SNAD CGT

avec le Directeur Interrégional des Douanes de Dijon

le 8 juillet 2016

Présents : les Représentants Syndicaux étaient Pierre Bézian et Magali Groussot pour le SNAD-CGT et Agnès Marceaux et Judith Moindrot pour SOLIDAIRES DOUANES.

M. Baillet, Directeur Interrégional était accompagné de François Le Lann, SGI.

Début de l'audience à 14h.

- Nous demandons ce qu'il en est du remplacement de l'**Assistant de Prévention**, le précédent ayant été nommé à sa demande à un poste à la Recette Régionale de Dijon dès le 1^{er} août. Pour le DI, la DR est en charge du dossier et cherche activement un agent pour remplir cette fonction mais il n'y a pour l'instant aucun candidat. Le poste n'est pas « à profil » car l'agent qui sera choisi bénéficiera d'une formation complète. En attendant, c'est le Secrétariat Général qui pallie la vacance d'emploi.

- Nous évoquons le fait qu'il serait souhaitable de former un autre **moniteur de tir** -sur Dijon par exemple pour alléger sa charge de travail- car le moniteur de tir actuel de la BSI d'Auxerre fait régulièrement tous les déplacements.

Le DI rappelle qu'en ce moment, la priorité est donnée au projet d'armement des agents en « arme longue » : la doctrine nationale ayant été avalisée, elle doit être déclinée localement pour la fin de l'année. Les agents devront être formés sur les « HK ». On est en attente des retours d'expérience de l'arme longue pour pouvoir définir un volume d'heures de formation. À la question de savoir si une mutualisation de la formation avec d'autres administrations / forces de l'ordre déjà utilisatrices de cet armement est prévu (comme le DR de Franche-Comté l'a fait), le DI répond que ce n'est pas prévu par la doctrine nationale.

- Nous posons la question du **relogement de la BSI de Chalon sur Saône** : le DI nous répond qu'il est toujours prévu pour septembre 2016, malgré les retards de chantier imprévus qui sont fréquents sur ce type de chantier. Le nouveau bâtiment est conçu pour loger 15 agents – soit une BSI moyenne – bien que seuls 5 agents y soient relogés actuellement. Il nous confirme aussi qu'il n'y aura pour autant pas d'abondement d'effectif prévu puisque la BSI doit fermer et être fusionnée avec celle de Dijon.

Il ressort du discours du directeur que celui-ci savait dès la décision de relogement de la BSI de Chalon que celle-ci allait être fermée. Mais il ne souhaitait pas ne pas reloger la BSI, car cela aurait eu des incidences sur le service lui-même : les agents auraient dû faire une prise de service à Chalon pour effectuer leur service réel à Dijon.

Et les nouveaux locaux issus de ces gros travaux, qu'en sera-t-il ? Seront-ils utilisés pour une

délocalisation du bureau de Chalon Op/Co dont on ne nous aurait encore rien dit ? Nous imaginons mal un tel investissement dans un bâtiment qui au final ne servirait à « rien ».

- Concernant **Beaune** : le CHSCT a rendu un avis réserve, dans l'attente des résultats de l'enquête en cours, car il n'était pas en possession des données suffisantes pour rendre un avis définitif. La fermeture de la RL et l'ouverture d'un centre viti à part entière à Beaune se fera à effectif constant, de 7 agents plus un cadre A (il n'y avait pas d'encadrement sur place jusqu'ici). Les deux agents « retraitables » seraient remplacés (postes offerts au tableau de mutation ?) et s'il y avait un problème de demande (Beaune n'étant pas une résidence très convoitée), il serait fait appel à des agents Paris-spé.

Concernant la fusion Viti/CI, le directeur fait référence à une réflexion préalable de ses services qui a abouti il y a plusieurs mois à une dizaine de questions transmises à la Direction Régionale – les documents nous sont présentés, mais les OS signalent qu'elles n'en ont pas entendu parler jusqu'à aujourd'hui. Ces documents devraient leur être envoyés par la DI dès la fin de l'entretien.

Les représentants syndicaux soulignent conjointement que sur le tableau mis à leur disposition, les chiffres du nombre d'opérateurs de Beaune sont fondus dans ceux de Dijon et que donc ils n'apparaissent pas clairement. Ce qui fait qu'une fois encore, il n'est pas possible d'évaluer la charge de travail actuelle des agents des services de Beaune.

Les représentants syndicaux reprochent à l'administration de ne pas répondre à ces questions lors des Groupes de Travail, ce qui nous fait relever un certain déficit du côté des qualités managériales, pour le moins. Le Directeur répond que la DI est en charge du pilotage interdirectionnel mais que l'application de celui-ci est une affaire locale (= des directeurs). De même, le CHSCT traite des conditions de travail et les autres questions de type organisationnel doivent être traitées en CT. Le Directeur propose de réorganiser des GT avec comme base de travail les documents pré-cités et les questions figurant dans les avis rendus par le CHSCT²¹.

- Les OS demandent où en est la **régionalisation de la fiscalité et du dédouanement** : le DI nous répond que le Ministre n'a toujours pas donné son accord pour ces deux réformes. Nous faisons remarquer qu'en Bourgogne, la DR a officiellement dit que c'était en cours mais le Directeur dément formellement : « on ne peut pas « toucher » aux bureaux pour l'instant ».

Mais nous avons appris au sortir du CTR du 11 juillet que plusieurs bureaux de l'interrégion sont désormais visés par des fermetures !!! Comment le DI peut-il nous recevoir le 8 juillet et faire comme s'il ne savait pas ?

Dans la continuité des questions de régionalisation fiscalité et dédouanement, d'après le DI la DG souhaite vivement que des échelons interrégionaux soient mis en place pour 2019 (sachant qu'entre-temps les élections de 2017 peuvent tout remettre en cause).

Pour autant, le plan de régionalisation de la fiscalité énergétique est au point, avec un pôle à Tours qui sera en charge du pilotage des contrôles sur les deux autres POC (sans qu'il n'y ait de supériorité hiérarchique).

- De même, les OS abordent la **régionalisation des tabacs** : les représentants syndicaux font état de l'inquiétude des agents qui doivent recevoir les dossiers de Saône et Loire : verront-ils les effectifs abondés en proportion de la quantité de dossiers ?

Le Directeur assure que pour l'instant, il n'est pas prévu de transférer ces dossiers, du moins pas avant mi-2017. En effet, les bureaux actuellement en charge des tabacs se retrouveraient sans activité et il faudrait alors gérer des sureffectifs.

Nous demandons pourquoi les agents ne sont pas informés de l'évolution et/ou de l'aboutissement de ce point : l'incertitude liée à leur poste et à la modification de leur charge de travail est stressante pour les collègues. Il nous est répondu que si toutefois les agents ont des demandes et des questions, ils doivent faire remonter à leur chef de service qui doit faire remonter à la direction : celle-ci doit répondre à toutes les questions.

- Concernant la Formation professionnelle, le DI nous dit que le PIF colle à la réalité du terrain des agents. Les OS font remarquer que par exemple, pour la **formation viti au NCVI**, les agents ont dû attendre 6 mois pour être formés à cette nouvelle application. Durant cette période, ils devaient continuer d'enregistrer et répondre aux usagers sans avoir été formés du tout. Cela a généré beaucoup de stress qui aurait dû être évité en anticipant la mise en place de cette application métier qui était pourtant en préparation depuis 2 ans.

Le directeur reconnaît cela, mais l'explique par le fait que c'est une application complexe qui fonctionne en interaction avec de nombreuses parties (interprofessions, ministère de l'agriculture etc.). La DG se serait beaucoup battue pour conserver la gestion du CVI – porteuse de nombreux emplois en douane – et qui était particulièrement disputée par les autres parties. Douze actions de formation « Viti » sont inscrites au PIF 2017 pour accompagner les fusions viti /CI.

Certes, mais en attendant, nous remarquons que ce sont comme toujours les agents de la ligne qui trinquent...

- A la demande des agents concernant la **centralisation de la comptabilité**, plusieurs interrogations les interpellent actuellement. Ils font remarquer que d'après les dernières informations de la DG, il y aurait de grosses difficultés tant en termes d'effectifs que de transferts. Dans les RR dites « descendantes » (= qui sont amenées à fermer), les agents se positionnent sur d'autres postes, soit par le biais des mouvements internes soit par le tableau de mut', sans attendre la fermeture de leur service. De ce fait, seuls quelques agents demeureront pour « fermer » la RR : ils se retrouveront alors avec une grosse charge de travail. Dans le même temps, les Recettes Interrégionales (RI) s'inquiètent de voir augmenter leur charge de travail avec des effectifs qui ne seront pas formés – dans les cas fréquents où les personnels des RR ne souhaiteraient pas suivre leur poste.

Les pistes évoquées par la DG seraient de faire revenir les agents comptables retraités (!), d'embaucher des PACTE, etc. Les OS rappellent les règles de fonctionnement normal des mutations et notamment le respect du tableau annuel de mutations. Sans s'opposer à l'embauche de PACTE, nous insistons sur la priorité de la gestion RH dans la douane.

La question du lieu est soulevée par les agents et souhaitent une localisation proche des transports en commun.

Le directeur sur l'ensemble du sujet rappelle les dates de centralisation : octobre 2018 pour la RR de Franche-Comté et avril 2019 pour celle du Centre. La RI de Dijon devra être en capacité de recevoir ces transferts 4 mois avant la date dudit transfert.

Concernant le nombre d'agents, le nouveau service RI sera « à périmètre constant », soit d'après le DI, de 20 à 25 agents en tout. On vous explique :

Après le théorème de Pythagore, voici le théorème « Baillet » :

RR Dijon = x, soit 11

RR Centre = y, soit 11

RR Besançon = z, soit 11

d'après le théorème « Baillet », $x+y+z =$ de 20 à 25 ...

car aujourd'hui, les plans prévoient – 22 agents sur les 2 RR « descendantes » et 20 agents en tout sur la RI, qui serait logée sur le site de la DI et de la DR, tandis que d'autres services plus autonomes pourraient être logés sur le site de l'ancienne BSI – rue Jean Moulin. Nous apprenons que les OS seront associées à cette question du relogement, ce sera une première ! Vos représentants font remarquer que ce sont les effectifs définis par le PSD qui est donc d'application en local (circonscription de la DI), contrairement à ce qui nous est dit depuis longtemps.

Concernant les effectifs, les conditions d'affectation sont à discuter, car certaines réformes vont intervenir et feraient baisser la charge de travail (CIEL, télé-règlement obligatoire pour 2019 etc...). Les conditions de mutation sont les mêmes que pour les autres suppressions de service : priorité absolue et relative (!!!). D'après le DI, des possibilités de Mise à Disposition seraient possibles à la DGFIP – il y a des accords au sein du ministère des Finances : mais vos représentants rappellent que seule la Douane a signé la réciprocité de ces accords.....à elle seule ! donc il est fort incertain qu'ils soient applicables en réalité...

- Les représentants syndicaux font expressément le constat d'un **déficit de communication** de la part des « managers », de l'absence de rencontre avec le personnel avant toute décision afin que les agents soient informés clairement et puissent décider en conscience. Les GT ont été menés sans qu'aucune base de réflexion ne soit fournie par la hiérarchie. Ce déficit de proximité et de visibilité est cause de stress.

A ce sujet, est évoquée la fermeture de la BSI de Chalon, et le DI reconnaît « que les moyens mis derrière par la DG ne sont pas à la hauteur des ambitions ». Mais que par contre, concernant les agents, « ils savent tout, car on n'a pas fait de réunion mais on leur a déjà tout expliqué localement ». Et de rajouter que lorsque le CT aura donné son avis, la cellule mobilité se mettra en place.....

- **Rappel à la déontologie et harcèlement** : les agents font remonter aux représentants syndicaux l'augmentation des réflexions sexistes, racistes et homophobes dans certains services, dont quelques fois certains chefs de service sont à l'origine. Par ailleurs, des cas avérés de harcèlement syndical ont été signalés, notamment en CAPL.

Le directeur s'engage à faire un rappel aux chefs de service sur ces points. Nous suivrons cela.

- **L'équipe de Maître-Chien** de la BSI d'Auxerre s'est vue attribuer un nouveau véhicule, mais ce dernier ne correspond absolument pas aux besoins de cette spécialité, puisqu'il n'y a pas de climatisation. On nous répond que c'est le seul véhicule de ce type proposé au marché national. Un GT devrait se tenir avec les Maîtres-Chien, afin qu'à l'avenir, un modèle adéquat soit défini. Mais en attendant, pauvre bête !

Lui aussi est tributaire des décisions de l'administration.

Et pour la viti concernant les véhicules, vos représentants font remarquer qu'un 4x4 serait plus approprié que les modèles actuels pour aller faire les contrôles dans les vignes. Mais le directeur, qui a apparemment une grande pratique des contrôles parcellaires, fait valoir qu'aucun service viti de France n'en possède (pas vrai), que les chemins de Bourgogne sont carrossables (pas vrai), et que, les rares fois où ce n'est pas le cas, les agents viti n'ont qu'à monter dans le 4x4 du viticulteur (pas vrai, car rigoureusement interdit!).

Pauvres bêtes ! Eux aussi devront attendre... d'autant plus que des motifs d'arbitrage budgétaire viennent clore le débat et rejeter cette demande.

- **questions diverses** : les locaux de Dallas sont toujours « humides » : problèmes d'évacuation des eaux usées, fuites de la toiture, etc.

Le directeur répond que les problèmes sont tous pris en charge par le PLI et sont pris sous la décennale pour certaines parties.

Fin de l'audience à 17h.

Conclusion :

En ce vendredi 8 juillet, la demande d'audience de notre part avait pour vocation d'aplanir les relations et de déboucher sur des rapports constructifs avec l'administration.

Même si les échanges ont été parfois vifs, ils ont permis d'aborder tous les sujets sans retenue.

Le DI s'est montré ouvert à la discussion et à l'écoute de vos représentants. Nous avons retenu avec intérêt sa volonté de nous parler avec confiance, d'être soucieux du bien-être des agents et de lutter contre les risques psycho-sociaux dus aux suppressions de postes.

Nous fondions de grands espoirs.

SAUF QUE.....

Après un week-end ensoleillé, la DG au cours du CTR de lundi 11 nous apprenait officiellement les fermetures « sèches » des bureaux de Chalon, Auxerre, Blois, Bourges et Chartres.

A aucun moment le DI n'a fait référence à ce projet qu'il a pourtant préparé pour le soumettre ensuite à la DG.

Comment peut-on parler de dialogue social et de confiance ?

Les O.S souhaitent de bonnes vacances à tous les agents et bon courage à celles et ceux qui assurent la continuité du service.

La rentrée s'annonce déjà chaude au regard du CTR.

On ne lâchera rien