



## Section Interrégionale de LILLE

Amiens - Dunkerque - Lille

### Comité Technique Spécial Direction de LILLE

séance du jeudi 29 septembre 2016 :

## la douane menacée d'implosion !

Ce jeudi 29 septembre 2016, au siège de la Direction Interrégionale de Lille, s'est tenu le CTSD consacré aux DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et aux PAP (plan annuel de prévention) de la DI de Lille et des DR de Lille, Dunkerque et de Picardie.

### Pour commencer, un éclairage sur les DUERP et les PAP



Le Comité technique de ce jour est la dernière étape du processus dans l'élaboration des DUERP et des PAP. **Le DUERP sert à recenser et à évaluer les risques. Quant au PAP, au vu de l'évaluation des risques, il s'agit d'essayer de régler tel ou tel problème.** Une année sur deux, il y a une consultation généralisée des agents, qui sert de base pendant deux ans (comme c'est le cas cette année).

Au départ, les projets de DUERP et PAP sont soumis, dans le cadre de groupe de travail à la DR, aux cadres de proximités et aux représentants du personnel, avec présence possible du médecin de prévention et de l'inspecteur hygiène et sécurité. **Les Directeurs interrégionaux pour les services DI et les Directeurs régionaux pour les services de leurs circonscriptions en supportent la responsabilité pénale.** Aussi peuvent-ils, avec les cadres de proximité, apporter des corrections ou proposer des mesures de prévention. Ce qui ressort surtout c'est que la cotation des risques n'est pas la même selon les directions.

Ensuite les projets de DUERP et PAP sont transmis au CHS qui émet un avis. À ce stade de finalisation, il y a obligation de publication vis-à-vis des agents sur le site du Ministère. Tous les DUERP et PAP des DI et des DR de France sont donc tous consultables sur ALIZE.

**Il faut savoir que le quart des risques recensés sont d'ordre psycho-sociaux, qui sont par leur nature même les moins « palpables ».** Pour mieux les appréhender, l'administration a mis en place un tableau de bord avec 28 indicateurs dont 6 font l'objet d'un relevé trimestriel, à savoir :

- nombre de congé maladie inférieur à 5 jours ;
- nombre de signalement de violence interne, c'est-à-dire entre agents ;
- nombre de signalement de violence externe, c'est-à-dire avec les usagers ;
- nombre de droit d'alerte et de droit de retrait ;
- nombre de signalement de la hiérarchie auprès de la correspondante sociale ;
- nombre de signalement d'agent auprès de la correspondante sociale.

Le DI rappelle que ce processus DUERP/PAP a été demandé par les organisations syndicales (OS) au niveau national et il demande aux représentants du personnel présents d'aider la parité administrative à le faire vivre pour dépasser cette impression d'usine à gaz. **Il souligne aussi que ça n'exonère pas la hiérarchie du contact direct avec les agents, ni de l'écoute avec les représentants du personnel.**

En introduction, le directeur interrégional (DI) précise qu'il se veut à l'écoute car, sur ce thème, il considère qu'il existe des leviers activables et d'autres dont on peut faire état. **Les représentants des personnels ont, quant à eux, axé les déclarations liminaires sur le manque d'effectifs qui pèse en plusieurs endroits sur la santé et la vie de famille des agents.** Le DI pensait peut-être échapper à cette question, cruciale pour les organisations syndicales, et se consacrer aux travaux de séance. Mais c'est bien le problème majeur des risques professionnels actuels et tous les représentants voulaient l'entendre sur ce point.



### ***j'voudro bin, mais j'peux point !***

Interpellé donc sur cette absence de réponse immédiate, le directeur indique que, d'après lui, le souci fondamental des syndicats se concentre sur les mesures de réorganisation issus de PSD, qui induit un traumatisme dans les services.

Il rappelle à cette occasion qu'il n'est pas de son pouvoir de stopper le PSD, qu'il peut juste faire remonter les choses, donner des orientations et proposer un accompagnement social convenable aux agents en leur disant ce qui va vraiment se passer.

**Il reconnaît volontiers que dans les services où il manque des effectifs, la charge de travail est forcément accrue pour le reste des agents.** Tout comme il dit comprendre que les OS, en défendant les effectifs, veulent préserver les missions et un service public de qualité. Il n'est d'ailleurs pas loin d'adhérer à cette vision, mais son « job » est d'appliquer une politique gouvernementale, tout en agissant pour que ça se passe le mieux possible pour les agents.

Ainsi, concernant le manque de personnel et de matériel, le DI n'a pas de réponse immédiate. Il rappelle que la commande de matériel, notamment de véhicule, entraîne des délais de livraison. Pour le personnel, c'est encore plus long, il faut le recruter, le former et l'affecter. Il faut donc s'attendre à 2 ans, 2 ans et demie d'ajustement.

**Pour l'UNSA Douanes, c'est un aveu d'impuissance, certes courtois, qui ne nous surprend pas.** Depuis quelque temps, les directeurs locaux se font progressivement déposséder de leur capacité de décision au profit d'un état central « tout puissant », qui ne pense qu'à réduire les dépenses sans s'inquiéter des conséquences sur le terrain.

Les OS font d'ailleurs remarquer que le pire n'est plus dans la SURV, mais dans les OP/CO et AG. Plusieurs services (Amiens, Dunkerque, Lesquin et Valenciennes notamment) font remonter leur manque criant d'effectif. Or, dans le contexte d'attentat, la création de poste en Surveillance va se faire au détriment des emplois sédentaires, même si le DI s'en défend.

**Très vite ensuite, le débat s'engage sur des questions diverses, qui tournent néanmoins autour des risques professionnels. Nous vous en livrons les principales ci-après.**

### ***Tunnel Sous-la-Manche (TSM) : des agents qui n'en peuvent plus !***

**Le DI reconnaît que la situation du Tunnel est difficile, mais que c'est temporaire (!), car des effectifs vont y être affectés.** Il tient à faire savoir que les effectifs précédents ont été déployés sur les brigades intérieures, mais qu'en 2017, les priorités seront le littoral et Arras. Il rappelle les chiffres : moins 11 sur un effectif de 266 sur Calais et 47 au lieu de 55 agents à la BSIG (brigade de surveillance intérieur général du tunnel). Il souligne que les promotions et les mutations peuvent engendrer des décalages qui expliquent çà et là le manque de personnel.

Nous faisons remarquer au DI que le trafic du tunnel sur un an a bondi de 24 %, qu'il y a 180 camions par heures, H24. Les agents n'en peuvent plus ! De plus, Euro-tunnel veut ouvrir une troisième voie au fret. Impossible en l'état actuel des choses pour les gabelous !

Pour le DI, l'augmentation du trafic est une information objective sur laquelle il faut s'appuyer pour obtenir des effectifs de la DG. Mais en attendant les agents doivent faire face, d'autant plus qu'avec le projet d'euro-tunnel, il faut revoir l'effectif de référence, et qu'avec l'état d'urgence, il est impossible de baisser le taux de contrôle en dessous de 30%.

Il propose enfin de supprimer les FP non obligatoires en attendant des effectifs.

**Face à la « détresse » des agents, tout cela reste bien maigre. La particularité du site TSM est totalement occultée par nos hauts dirigeants !**



### **Bureau Principal d'Amiens : la sonnette d'alarme est tirée !**

Nous attirons l'attention du directeur sur la situation intenable du bureau d'Amiens, qui a poussé les agents du pôle CI (1,6 en équivalent temps de travail) à dénoncer officiellement, auprès de leur chef de service, l'impossibilité de remplir toutes leurs missions. Le chef de service d'ailleurs relayé ce message auprès du divisionnaire et du DR de Picardie. Nous avons aussi évoqué la situation du pôle fiscalité énergétique de ce bureau, composé par un seul agent, afin d'insister sur le fait que dans ce domaine de réglementation comme dans celui des CI, la LCF tend vers « ZERO ».



Le chef de BOP-GRH reconnaît qu'il manque quatre contrôleurs au bureau d'Amiens, que celui-ci est confronté au départ d'agents ou à leur absence en raison des aléas de la vie, que c'est une résidence qui n'attire pas les mutations et que lors des sorties de stage, il y a concurrence avec les autres DI et que l'arbitrage revient à la DG. Néanmoins il ne désespère pas d'avoir des postes en sortie de stage.

Même si nous entendons bien ces arguments, il devient peut-être urgent de « taper du poing sur la table ! »

### **Charge de travail accrue dans les Pôles Gestion des Procédures**

Pour les bureaux principaux, et plus particulièrement pour les pôles de gestion des procédures (PGP), l'application du CDU (Code des Douanes de l'Union) a accru la charge de travail. Dans ce contexte, une note récente de la DG prévoit de transférer des missions d'audit précis vers les PGP, laissant les SRA se consacrer au OEA (Opérateur Économique Agréé).

Pour le DI, qui voit ce transfert de charge de travail comme une solution organisationnelle, il faut analyser la charge de travail du SRA et des PGP, mais qu'en tout état de cause le pic de travail engendré par le CDU ne va durer qu'un an pour certains bureaux. **Pour le DR de Lille, il est toujours possible en attendant de faire glisser un agent d'un autre service !**

**Mais encore faut-il avoir le luxe de le faire, ce qui est, par exemple, totalement irréaliste pour un bureau comme Amiens !**



### **Pour une revalorisation de la prime CAMARI !**

L'UNSA a défendu l'idée auprès du directeur d'une revalorisation de la prime CAMARI, qui n'est que de 18€ brut depuis son origine, afin de compenser la charge de travail et d'inciter les agents à se former, notamment dans la perspective de l'ouverture de la troisième voie au tunnel.

Le DI, même s'il se montre prudent sur cette revalorisation dont il craint qu'elle se fasse au détriment d'autres indemnités, se déclare favorable à cette demande et pousse d'ailleurs dans ce sens, car il voit une incitation pour les agents.

En outre, le directeur partage notre analyse sur le fait de posséder la spécialité CAMARI ; cela ne doit pas être un critère de gestion qui se solde pour les agents concernés par des changements d'équipe ou des déplacements de congés. CAMARI doit être un bénéfice pour les agents et pour cela, il faut donc plus d'agents formés.

Le DI s'avance même à proposer de faire passer la formation à tous les arrivants. Par contre, le DR de Dunkerque joue un peu la surenchère en imaginant ce serait même un critère de retour à la résidence pour ceux qui souhaitent passer des concours.

### ***BSI de Cambrai : un plan de sortie de l'insalubrité (partielle)***

Enfin concernant un problème d'insalubrité au sous-sol de la BSI de Cambrai, dont l'UNSA suit particulièrement le dossier en raison surtout des risques de santé pour les agents, le DI et le responsable du PLI nous répondent qu'il est prévu prochainement et avant que le propriétaire fasse des travaux sur la structure :

- de retirer le mur cache-misère ;
- d'installer un système de ventilation ;
- de traiter les murs.



Si ce plan peut nous satisfaire, il reste à le constater en pratique. [Nous continuerons à suivre ce dossier !](#)

### ***En guise de conclusion sur des questions diverses...***

Dans la DI de Lille, alors que nous constatons que les missions sont déjà exercées en flux tendu, vient s'ajouter pour les agents SURV la multiplication des missions de collaboration avec d'autres administrations pour un résultat qui plus est néant !

Idem pour les agents OP/CO dans un contexte permanent de baisse des effectifs, l'augmentation des processus et des applications chronophages (RCIC, BANACO...), qui obère donc leurs capacités en matière d'accompagnement et de contrôle.

**La Douane, à l'image de ce qui se passe au CSRH à Bordeaux ou au SNDFR à Metz, est au bord de l'implosion, mais l'administration regarde ailleurs, car personne à la DG n'a le courage de le dire au ministre.** Quant aux hiérarchies subalternes, elles gèrent comme elles peuvent et force est de constater que leurs marges sont de plus en plus réduites. La question de notre organisation et de la pérennité de nos missions va forcément se poser.

Enfin l'impression qui prédomine, est qu'on nous en demande plus avec moins, comme dans le cas de la future Recette Interrégionale, qui avec 28 agents, remplace les trois Recettes Régionales et leurs 40 agents, un exemple au combien parlant de cette politique qui ne vise qu'à rendre des emplois, quitte à laisser se développer la fraude et abandonner le service public !

**Bref quand l'État est faible, nous périssons !**

**+ revendicatif l'Unsa!**