



Comité Social d'Administration de Nouvelle-Aquitaine

Compte-rendu

Chères et chers collègues,

Un Comité Social d'Administration de Nouvelle-Aquitaine s'est déroulé ce vendredi 23 mai au sein de l'Hôtel des Douanes de Bordeaux. La tonalité principalement « ressources humaines » de ce CSA survient cette année plus tardivement qu'à l'habitude, la raison évoquée par l'administration en était le vote et la mise en œuvre différés du budget de l'État au travers de la Loi de Finances 2025 adoptée tardivement. Les répercussions de ce calendrier tardif ont pris un caractère bien palpable pour les agents, notamment avec la parution tardive des tableaux annuels de mutations (TAM) 2025.

Le bouleversement du calendrier habituel, au-delà de la gêne qu'il va occasionner auprès des collègues sollicitant une mutation, a également le défaut de rendre floues aux yeux des organisations syndicales (OS) les perspectives managériales de l'administration, rendant les perspectives complexes à appréhender pour les représentants des personnels.

Dès l'ouverture de la séance, l'ensemble des OS ont donné lecture d'une déclaration liminaire commune, ci-jointe, relevant l'insuffisance et la baisse quasi-constante des effectifs de la Direction Interrégionale de Nouvelle-Aquitaine (DINA) au fil des années, ainsi que la faiblesse des données d'appréciation communiquées aux OS dans le cadre du dialogue social. C'est le choix de nos responsables pour faire face aux défis qui se présentent à notre administration, qui voient l'explosion des trafics, l'augmentation de la charge de travail dans les services, y compris dans le cadre de réformes inutiles et menées à brides abattues, le tout sans prise en compte réelle des conditions de vie et de travail des agents.

Une unité syndicale en DINA qui permet de faire face aux « ambitions » de l'administration locale, souvent trop peu ancrée dans la réalité des agents, et de porter de front l'ensemble des protestations à lui opposer au bénéfice des personnels.

Face à ces propos, le Président de séance a argué que la Douane, ici comme ailleurs, est une administration habituée aux changements et que, globalement, elle saurait faire face aux défis qui s'imposent à elle en DINA. Concernant les données de gestion des effectifs, il est revenu sur la disparition de la notion d'Effectifs de Référence (ER - cible d'effectifs à atteindre d'un service) voulue par le Directeur Général, dont le maintien représentait aux yeux de l'administration dans un contexte de perte des plafonds autorisés d'emplois fixés par les budgets alloués au cours de chaque année budgétaire, un non-sens à ce stade. D'une manière générale l'administration indique préférer la notion d'Effectifs Physiques Cible (EPC – effectifs prévus d'être atteints en fin d'année) à celui d'ER, selon ses représentants plus souple et modulable, donnant une meilleure visibilité et permettant plus de finesse dans la gestion des effectifs physiques. Le président est revenu sur les exemples d'effectifs manquants dans certains services, en indiquant que ces carences étaient difficilement prévisibles du fait des souhaits de mutation des agents. Il a ensuite indiqué que la mention d'une contractualisation à outrance dénoncée ne résistait pas à l'existence, selon lui, de seulement 400 contractuels dans la population douanière. Pour l'exemple de Libourne, l'administration a bien identifié que le service est déjà en souffrance alors qu'il est en voie d'accueillir les activités de celui de Blaye en instance de fermeture. Il a rappelé la proposition de détente du calendrier de programmation de la fermeture de Blaye, de septembre à octobre actuellement, mais pouvant possiblement s'étendre jusqu'à décembre mais pas au-delà.

Plusieurs OS, dont l'UNSA Douanes ont indiqué que, si le concept d'Effectifs de Référence a du sens, il donne une notion du travail susceptible d'être produit par un service, et les Effectifs Réels en comparaison permettent d'identifier le travail capable d'être produit. L'UNSA Douanes a rappelé que les effectifs doivent être adaptés aux missions, que l'abandon de la notion d'ER, comme la non-communication pour ce CSA des Équivalents Temps Pleins (ETP – compte du prorata réellement travaillé par les agents), est de nature non seulement à troubler la vue des OS, mais a également pour impact de gommer la notion d'attractivité de résidences dites « déshéritées » en permettant à l'administration d'adapter les Effectifs Physiques Cible au nombre d'agents présents. Le travail ou service à rendre et les effectifs doivent être en cohérence dans un contexte d'existence de missions incompressibles !

Enfin, fact-checking effectué, l'UNSA Douanes confirme, comme évoqué en instance, que la population des contractuels en Douane dépasse les 700 agents et non 400 ! Une erreur quasiment du simple au double dans les chiffres communiqués par l'administration...

A la suite de cette première salve d'échanges et bien que certains sujets aient déjà été abordés préalablement, le point 1 de l'ordre du jour portant sur les effectifs 2025 a été traité de manière plus complète. Sont ressortis des chiffres qui nous ont été communiqués, que les Effectifs Réels sont approximativement au niveau des Effectifs Physiques Cible, mais que pour autant l'hypothèse que les effectifs soient complets d'ici la fin de l'année n'était pas envisageable. En cause un TAM à venir probablement peu favorable aux arrivées. À ce titre, nos représentants ont questionné le Président sur la position du DI Île-de-France, en ayant fait part en CSA aux OS, de ne pas verser le moindre agent lors du TAM 2025 vers la DINA, jugée déjà trop bien lotie en matière d'effectifs. Le sujet est resté sans position précise de l'administration locale. Le DI a déploré que certaines résidences occasionnent des difficultés de gestion RH, trop peu d'agents étant volontaires pour les rejoindre. L'UNSA Douanes a relevé que le choix de plus en plus répandu chez les agents, d'éviter les petites structures pour leur mutation (tel que le bureau de Brive-la-Gaillarde), est selon nous le résultat du comportement de l'administration qui par opportunité et dans une spirale vicieuse auto-générée, profite de la faiblesse conjoncturelle des effectifs au sein d'un service pour le fermer ou le déplacer (voir l'exemple récent de Blaye viti). L'administration a ensuite souligné que le nombre de mouvements d'arrivées et de départs de la DINA était en large diminution, occasionnant un traitement des demandes bien plus fin que par le passé.

L'administration se retrouve prise à son propre piège, avec des agents qui décryptent de mieux en mieux ses intentions et adaptent leurs comportements aux dangers qu'ils identifient. En jeu, la stabilité professionnelle, familiale et personnelle, tout ce que défend l'UNSA Douanes et que l'administration aimerait voir passer au second plan pour des questions de flexibilité et de souplesse d'emploi des agents.

Le point suivant, point 2 à l'ordre du jour traitait du Rapport Social Unique, qui n'a pas fait l'objet de grands commentaires particuliers. Plusieurs demandes de précisions portées par les OS, dans les chiffres communiqués par l'administration lors de la prochaine édition de ce rapport, sur des sujets divers, accidents de travail, incidents, télétravail, etc. ont été formulées. Nous nous sommes joints à ce concert, en demandant notamment une discrimination plus fine du nombre d'arrêt et de jours d'arrêts de travail pour congé ordinaire pour maladie (COM), afin d'établir un rapport comparable aux chiffres produits par l'INSEE au niveau national, mais aussi pour établir l'évolution au fil des années de l'impact qu'a eu l'apparition du jour de carence (susceptible d'évoluer en plusieurs jours...) et le nouveau niveau de remboursement de ces arrêts, dorénavant à 90 %.

On peut souligner la sincérité globale des chiffres communiqués par l'administration, chez qui toutefois on perçoit parfois une réticence à faire le détail de certains chiffres localement, alors même qu'ils sont ensuite mis à disposition dans le Rapport Social Unique au niveau national.

Le déroulé de l'ordre du jour a ensuite été modifié, afin d'aborder temporairement le point 4, relatif à la situation de développement du volet Import de DELTA I/E et pour lequel un expert de l'administration devait intervenir. L'information principale à retenir sur ce sujet est le maintien de la date du 31 mai pour le basculement impératif en « production » pour les opérateurs du dédouanement à l'import et la fin de la période de double-run (DELTA I/E opérationnel avec maintien de DELTA-G et DELTA-X). L'administration a attesté que les systèmes d'Échanges de Données Informatisées (EDI) ont tous obtenu une certification de fonctionnement, ont été testés, et que seuls subsistent avec persistance quelques bugs. À noter toutefois qu'aucune de ces validations n'a été effectuée en charge de données... À une interrogation de l'UNSA, il a été répondu qu'en cas de problème sur le système concernant le passage des déclarations, il était prévu de basculer en procédures de secours, sans qu'il n'y ait eu d'étude d'impact de ce type de process, notamment sur la qualité et la quantité des contrôles.

Par ailleurs, d'autres dispositions prises ont été révélées, telles que la prise en charge des garanties CGI, et les apurements effectués via l'appli TRIGO, pour lequel il subsiste quelques cas problématiques anciens et parfois sans preuve d'action réalisée. Enfin, le volet export de l'appli se voit affecté d'un délai de mise en œuvre plus long, avec un double-run plus court et plus tardif, prévu du 14/10 au 14/12/2025 avant entrée en « production » à cette date.

Ne nous cachons pas qu'une certaine inquiétude perdure, face à un nombre très limité d'opérateurs qui ont procédé à quelques déclarations durant ce double-run, et vont pour la plupart d'entre eux, basculer directement de DELTA-G et X vers DELTA I/E volet Import sans aucune période de préparation. Sur ce sujet, l'optimisme de l'administration fait plaisir à voir...

Sur le point 3 de l'ordre du jour, un bilan du Plan Interrégional de Formation (PIF) 2024 a été proposé par les représentants de l'administration. D'excellents chiffres du nombre, comme du pourcentage d'agents ayant participé à au moins une Formation Professionnelle (FP) au cours de l'année, ont été produits. La diversité et le nombre de formations semble adaptés, en variété et en nombre, à la plupart des domaines dans lesquels des besoins se font sentir. Seule vraie ombre au tableau, le nombre de places proposées pour les formations à l'École de La Rochelle, largement insuffisantes et à mettre en lien direct avec le regroupement des écoles opéré quelques années auparavant. La présentation du Plan Interrégional de Formation DINA pour l'année en cours reprend pour l'essentiel les formations de l'année écoulée, avec quelques évolutions de contenus à la marge. L'UNSA Douanes a effectué quelques demandes d'extension de certaines formations réservées à la Surveillance (sensibilisation à la sûreté aéroportuaire, détection des faux documents) et s'est associé à d'autres OS pour saluer le travail et l'engagement des formateurs occasionnels, particulièrement au CSRH.

Les excellents chiffres présentés ne doivent pas masquer la réalité, avec l'avènement des e-formations, il devient quasi impossible d'échapper au maillage mis en place pour former l'ensemble des agents. Pour autant, un certain nombre de domaines demeurent en friche, l'activité tabacs ou garantie des métaux précieux demeurent largement en berne, la plupart du temps faute de formateurs dans l'Interrégion.

Un retour au point 4 de l'ordre du jour à fins de complétude a été réalisé.

- Parmi les questions diverses, le cas du retour d'un représentant douanier au sein du GIR Poitiers a été abordé. Il s'avère que le poste pourrait être ré-ouvert en 2026 si les moyens humains sont suffisants. Le DI a même clairement identifié qu'il donnerait plutôt la priorité à la mutation d'un agent dans ce service plutôt qu'au sein d'une BHR Poitiers renaissante ;

Nous applaudissons le projet de ré-ouverture du poste au sein du GIR Poitiers, toutefois l'administration demeure sourde aux appels sur la sécurité que nous avons portés en Formation Spécialisée et précédents CSA et refuse le retour de la BHR Poitiers !

- Concernant le paiement réduit à 90 % des arrêts maladie, le Directeur du CSRH a informé les représentants du personnel que les impacts, parfois massifs, étaient à attendre sur paye de mai 2025. La situation est susceptible d'engendrer grogne et plaintes vers le CSRH, qui pourrait se voir alors quelque peu débordé par l'ampleur du mouvement. L'UNSA Douanes a proposé que le CSRH procède à une information nominative des agents concernés par un mouvement de réduction de rémunération en paye de mai ;

La situation nous apparaît comme ayant été insuffisamment préparée, à décharge pour le CSRH, les délais de mise en œuvre ont été particulièrement courts et difficiles d'un point de vue technique. Méfiance donc pour les agents ayant eu des congés de maladie dernièrement...

- Sur un autre sujet, des mutations internes à la résidence de Bordeaux, nous avons fait part à l'administration de l'impatience des agents ayant sollicité un changement de service. Les représentants de l'administration ont indiqué être conscients du caractère tardif et des difficultés engendrées auprès des agents, qui devraient être informés dès le lendemain de la date de parution du TAM du sort réservé aux demandes qu'ils ont faites ;

L'ensemble des agents dans l'attente de mouvements en interne est suspendu à la parution du TAM ; cette année il faudra aller vite pour faire ses cartons, c'est déplorable !

- Concernant le remplacement du système de communications AGNET pour la surveillance, le déploiement pour une période test de deux mois est prévu d'ici la fin de l'année, et une période de formation devrait débuter à compter du 10 juin. Les premiers déploiements en DINA pourraient survenir en septembre 2025 ;

Tout le monde espère que la mise en œuvre opérationnelle du nouveau système apportera les satisfactions attendues. La Douane a tellement déçu au cours des dernières décennies...

- Le sujet de l'écrtage (d'heures) pour les collègues des services recourant à la badgeuse et perdant des heures, problème particulièrement prégnant au sein du CSRH, a été abordé. En complément des

propositions d'une autre OS, l'UNSA Douanes a proposé que le bénéfice d'un second jour de récupération soit soumis à l'avis du chef de service, afin qu'il vérifie le caractère indispensable des heures réalisées et donnant droit à récupération ;

La situation de perte d'heures pourtant travaillées pour un certain nombre d'agents est scandaleuse !! L'administration prendra-t-elle enfin les mesures qui s'imposent ? Le dossier sera suivi.

- Concernant la réforme du cautionnement des Contributions Indirectes, les travaux semblent vouloir se poursuivre durant le 2^d semestre 2025 ;

- Des problématiques de modifications de textes légaux applicables au 1^{er} juillet et impactant la viticulture et les contributions indirectes, en lien avec la re-codification du Code des Douanes, ont été soulevées. Malgré des impacts redoutés en terme de procédure, aucun changement ni modification ne sont identifiés par l'administration ;

- Concernant les CVC, des travaux sont attendus dans le bâtiment de Saintes : le coût figurant sur le devis est élevé mais la programmation des travaux est en cours. Pour ce qui est de Jonzac, l'administration a fait part de sa volonté d'un déménagement sans changement de résidence pour une structure de moindre surface.

Ce CSA sur les effectifs, est apparu très tardif dans l'année, pour des raisons qui, tout de même, échappent à la responsabilité des autorités de la DINA. Il n'en demeure pas moins que l'UNSA Douanes attend plus d'attention et de vigilance concernant l'impact des attermolements nationaux sur la vie des collègues de l'interrégion. Les conditions de travail et de vie en milieu professionnel doivent faire l'objet d'une meilleure prise en charge, et il nous semble qu'il faille mieux considérer les doléances individuelles des agents, dont les décisions qui les affectent doivent bénéficier d'une plus grande transparence.

Les représentants UNSA Douanes