



Chères et chers collègues,

ce vendredi 23 mai 2025 s'est tenu à l'Hôtel des Douanes de Bordeaux le dernier Comité Social d'Administration (CSA) pour la Direction Interrégionale de Nouvelle-Aquitaine (DINA) de l'année.

Préalablement à l'ouverture de la séance par le Président de l'instance, le Directeur Interrégional Monsieur Jean-François RUBLER, 3 organisations syndicales ont offert la lecture d'une déclaration liminaire. La notre portait sur 2 points, l'accès aux locaux administratifs douaniers pour les collègues à mobilité réduite, nous avons souligné les effets sur l'équité, pourtant largement prônée dans les nombreuses communications de l'institution, en matière d'égalité d'accès aux fonctions, aux emplois et aux parcours professionnels, et dans le cadre d'une actualité récente, nous avons mis en exergue l'augmentation constante des risques pris par les collègues de la branche Surveillance.

A ces 2 points, l'administration a répondu que des dispositions avaient été prises dans l'aile « Émile Duployé » de l'Hôtel des Douanes (ndr l'aile Sud), pour aménager dans un contexte de travaux plus larges, un bureau accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR) afin d'y accueillir le public comme les agents. Relancé par nos représentants des personnels sur les ambitions initiales qui avaient fait suite à nos requêtes de l'année passée (revoir la déclaration et le compte-rendu UNSA Douanes du CSA DINA du 7 novembre 2024), le Président a déclaré que ce type d'aménagement rendant accessible les bâtiments n'était plus prioritaires et qu'aucune mesure d'audit sur l'accessibilité n'était plus engagée à ce stade. Concernant la sécurité, il nous a été indiqué qu'un audit de sûreté est en cours sur 5 sites de la DI, et que le budget dédié à ces améliorations avait été étendu de 900 000 € initiaux à 1,4 millions. Questionné par nos soins, l'administration a indiqué que les améliorations faites pour la protection des sites tenaient compte de la réglementation en matière de protection incendie des agents sur leur lieu de travail.

Les engagements verbaux en matière d'accessibilité aux PMR comme la bonne volonté qui avaient, l'an passé, semblé être pris ont fait long feu. C'est un coup dur pour les collègues concernés, qui doivent faire face à leurs difficultés personnelles, sont confrontés aux communications idylliques en matière de prise en compte en Douane des handicaps et se voient finalement ne devoir faire leurs choix de carrière qu'en fonction de l'accès qui leur est possible aux bâtiments de la Douane. Pour ce qui est de la sécurité des collègues de la Surveillance, selon nous les dispositions prises avancent trop lentement et les risques demeurent mal pris en compte et sans réelle réponse immédiate. Sur ces 2 points, l'UNSA Douanes persistera à œuvrer pour l'amélioration de la situation.

L'ORDRE DU JOUR DE CE CSA :



Point 1 - Vote d'approbation des procès-verbaux de séances des CSA DINA du 28 mars et du 23 mai 2025 a eu lieu, et a vu les représentants des personnels, après quelques modifications cosmétiques, la voter à l'unanimité.

Pas de commentaire particulier sur ce point, plutôt formel.





Point 2 - Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact), mis en œuvre en réponse aux problématiques identifiées, ont été détaillés par le conseiller de prévention de l'interrégion. Il a rapporté divers éléments de la campagne 2025, tous déjà assez largement évoqués lors des Formations Spécialisées (FS), celle-ci étant identifiée comme « allégée » tel que c'est le cas 1 année sur 2.

Il est donc à considérer que le programme pour l'année prochaine, 2026, sera exhaustif et verra donc les personnels des services se saisir dès le début d'année des sujets de sécurité, de santé et de conditions de travail avec pour objectif l'élaboration de DUERP actualisés. A ces fins, il est donc prévu des réunions dans les brigades et les services, afin que soient mis à jour et identifiés les risques.

La campagne devrait se dérouler, sur l'année civile, en 3 phase :

- Janvier / février 2026 : mise à jour des programmes locaux ;
- Courant trimestre 2 : Groupes de Travail (GT) sur les DUERP ;
- Semestre 2 : Réunion des FS.

Pour mémoire, les différentes Formations Spécialisées sont associées, chacune en ce qui la concerne, DR Poitiers, DR Bayonne, DR Bordeaux et FS de CSA, à la démarche de mise à jour du DUERP pour la zone géographique et administrative de sa compétence.

L'UNSA Douanes, après avoir identifier plusieurs sujets redondants d'une DR à l'autre repris avec des niveaux de gravité différents, a demandé dans un souci de cohérence pour les agents, à ce qu'au cours de la campagne une harmonisation soit proposée aux différentes instances. L'idée a semblé être favorablement accueillie.

A cette occasion, il nous est également apparu que 2 risques étaient identifiés au niveau de priorité 1 soit le plus haut prévu, l'un dans le DUERP de la DR Bayonne et l'autre dans celui de la DR Poitiers. S'agissant de la DR Bayonne, le risque est psycho-social inhérent à des relations conflictuelles de haute intensité dans une unité pour lequel l'administration n'a pas encore trouvé de solutions ; Pour celle de Poitiers, il s'agit de risques liés au transport de matériels lourds, fusil HK, valise contentieuse, etc. soit dans l'habitacle sans dispositif de fixation soit dans le coffre sans aucun maintien en place.

Dans les 2 cas, plusieurs organisations syndicales dont la notre, se sont érigées contre l'absence de prise en compte et de recherche immédiate de maîtrise de ces risques. L'administration a timidement confié que pour les véhicules aucune recherche de solution à court terme n'était recherché, le renouvellement du parc automobile et l'équipement ad-hoc des nouveaux véhicules étant censé, dès 2026, venir estomper le risque identifié... Pour ce qui est des risques psycho-sociaux, le renouvellement des personnels à l'occasion des mutations au fil des années étant censé venir diluer le risque dans un environnement plus sain...

L'administration ne mesure pas la gravité que représente ces risques identifiés au niveau le plus haut, pas plus qu'elle ne prend en compte celui pris pas les décideurs de l'administration, dont la responsabilité y compris pénale serait engagée en cas de drame et qui s'abstiennent d'agir malgré l'urgence. Les textes sont pourtant clairs et ont été rappelés par l'UNSA Douanes, pour un risque identifié au niveau « Priorité 1 », il est impératif de « prendre des mesures de façon urgente » !





Trois sujets ont également été évoqués, l'augmentation de la charge de travail sur les points de passage frontaliers (PPF) lors de la mise en place du dispositif Entry Exit System (EES - ndr : Système d'enregistrement des ressortissants de pays tiers effectuant un court séjour, dont les Britanniques dans la région), l'actualité récente avec la communication gouvernementale au sujet des colis de fret express SHEIN en provenance de Chine et enfin la lutte contre les narcotrafics souvent dans l'actualité. Sur ces 3 cas, il a été mis l'accent sur une importante discordance entre les effectifs employés à remplir la mission et l'importance de la communication présentant les choses sous un aspect parfaitement maîtrisé par l'administration douanière. Plusieurs organisations syndicales, nous nous y sommes associés, ont fait le lien entre ces situations et le sentiment de malaise fréquent parmi les collègues.

Aucune surprise de ce côté là non plus, les succès de l'administration sont essentiellement dus aux agents, à leur implication et à l'excellente volonté qu'ils démontrent, bien qu'ils soient en nombre largement insuffisant pour faire face à ces problématiques à l'étendue galopante...



Point 3 - Les résultats de l'observatoire interne en DINA était inscrit à l'ordre du jour. L'administration a mis en avant satisfaction sur 3 questionnements posés :

- La relation avec le manager ;
- La motivation des agents ;
- La pratique du télétravail.

A contrario plusieurs points négatifs des plus marquants ont été mis en avant :

- Les promotions ;
- Un certain pessimisme sur l'avenir ;
- L'influence sur les changements opérés ;
- La charge de travail et l'efficacité de fonctionnement du service.

La DINA a pour expliquer le succès de la satisfaction auprès des managers, dont les résultats sont supérieurs qu'au niveau national, mis en perspective un plan de formations en semi-autonomie de ces relais hiérarchiques. Face à des résultats décevants pour ce qui concerne les ressentis de la population de la branche Surveillance, il a été question qu'un dispositif de formation et de partage soit mis en place pour ces personnels sur l'année 2026.


L'UNSA Douanes a souligné qu'aucune analyse n'était faite du très faible taux de participation, voyant près de 3 agents sur 5 s'abstenir de participer, refus majoritaire malgré un matraquage en règle frôlant le spamming sur les boîtes courriels des agents ! Nous y avons vu, avis non partagé par l'administration, une bien grande persistance des agents dans leur volonté de ne pas répondre à cette étude, dont il est dorénavant bien identifié que les résultats n'ont pas l'influence sur les mesures à prendre que mériteraient les enjeux.





Nous avons également souligné l'optimisme forcé en matière de satisfaction, qui a amené l'administration locale à identifier la motivation des agents comme un point positif, alors même que d'autres pans de l'étude indiquent que majoritairement ces mêmes agents se sentent mal valorisés, mal rémunérés et sans perspective d'avancement. De quoi s'interroger tout de même.

Enfin sur la faiblesse des taux de promotion que nous avons soulignée, la résignation des autorités douanières locales nous a clairement fait comprendre qu'il n'y a rien à attendre en la matière, même pour les agents qui rendent les excellents services que l'on attend d'eux.

 **Point 4 - Un point d'information a été effectué concernant le transfert de la gestion des frais de déplacement au Centre de Services Mobilité et délivrance des Renseignements tarifaires contraignants (CSMR - ex-service national douanier de remboursement et de délivrance de renseignements tarifaires contraignants [SND2R]).** Actuellement en expérimentation pour les services des DI Bretagne-Pays de la Loire et Grand-Est, il semble que les modalités de remboursement et de commande des titres de transport ferroviaires soient à ce stade plutôt satisfaisant. La Nouvelle-Aquitaine sera concernée par le basculement au 1er février 2026, et seule sera affectée les agents de la cellule comptabilité du Pôle Logistique et Informatique de la DINA. Les personnels semblent avoir trouvé, chacun pour ce qui le concerne, une voie adaptée à ce changement, avec 2 maintiens sur place et une demande de mutation. De manière pratique pour les agents dès cette date, les demandes de prise en charge des frais de déplacement et de mission, de réservations et d'édition de titres de transport, seront adressées VH au N+1 au travers d'un document .pdf (Fiche de Constitution de Mission), qui l'adressera validé à une adresse courriel fonctionnelle dédiée (CSRM / Section Sud-Ouest pour la Nouvelle-Aquitaine). Le Directeur Interrégional doit participer à une réunion sur ce sujet le 9 décembre prochain. **Seule difficulté majeure relevée à ce stade, la fourniture obligatoire pour l'utilisation d'un véhicule personnel à titre de « convenance personnelle », d'une attestation d'assurance identifiant l'agent en qualité de conducteur principal.**

Si ce dernier dispositif persiste en l'état, on peut s'interroger sur ce qu'il adviendrait d'un couple de douanier qui utiliserait un unique véhicule personnel lors de leurs missions, et seraient tous 2 contraints de figurer sur le certificat d'assurance en qualité de conducteur principal : Pas certain que les assureurs saisissent ce concept !! Espérons que par ailleurs le dispositif soit, au final, plus fonctionnel.

 **Point 5 - Parmi les diverses questions qui ont suivi, 2 sujets étaient prévus d'être abordés par l'administration :**





- Le transfert d'activité du bureau de Blaye vers Libourne, pour lequel une visite du local réservé au sein des locaux de la DGFIP pour les permanences blayaises des agents du bureau de Libourne a été organisée le 6 novembre 2025. Un tour d'horizon du local, des modalités de son utilisation (accès, stationnement, disponibilité, équipement et vie quotidienne) a permis d'établir que les conditions d'accueil des agents étaient convenables. Pour ce qui est des personnels en poste à Baye, ils seront disponibles pour retrouver leur affectation respective dès la parution du Décret de restructuration du service.

Seule ombre d'importance à ce stade au tableau, et tout de même de taille, le local ne sera plus à disposition de la Douane chaque année de avril à mai, période des déclarations d'impôts sur le revenu, ainsi qu'au mois de octobre, en raison des déclarations d'impôts fonciers. Une surprise nous attendait également en matière de tenue de la permanence, il avait été compris que la permanence se tiendrait les mardis et vendredi pour accueillir les usagers de la viticulture ayant pris rendez-vous, là où l'administration avait, elle, prévue la tenue de la permanence les mardi et vendredis SI des rendez-vous étaient pris par des usagers de la viticulture. Un détail qui a son importance pour la ou le collègue destiné à effectuer cette permanence, et plus encore par les usagers qui parfois depuis plusieurs décennies se sont habitués à être reçus, orientés et conseillés à Blaye sans prise de rendez-vous préalable. Face à cette situation, l'UNSA Douanes a demandé à ce que la permanence soit effective quelque-soit le remplissage du carnet de rendez-vous, afin que le service public rendu auprès de la population accueillie, parfois mal-à-l'aise avec les dernières technologies, soit assuré et qu'une transition douce soit organisée. L'administration a semblé favorable à cette demande. En complément, nous avons demandé également le transfert de la ligne téléphonique du standard vers celui de Libourne, demande accessible semble-t-il, sous réserve de la faisabilité technique.

Le transfert touche à sa fin, dans des conditions qui nous semblent suffisamment éloignées de la précipitation et de la marche forcée du début pour permettre une transition plus sereine. Il se sera donc fait tout de même et perpétuera les malheureuses traditions douanières d'abandon du maillage territorial, du service public et de la proximité avec les opérateurs.

- La re-codification du Code des Douanes, qui entrera en vigueur sous sa nouvelle version à compter du 1er mai 2026 et à ce stade, un comité de suivi est à l'œuvre afin de finaliser le texte. Les questions que posent cette re-codification et les échéances rapide qu'elle impose, sont la mise en place de son application immédiate qui va s'imposer de manière abrupte et la formation des agents des douanes.





Si en matière douanière les choses ont l'air plutôt bien préparées, mise en place d'un chat-bot de correspondance des anciens articles du Code des Douanes vers le nouveau, ou encore mise en places d'apprentissages en ligne via la plateforme d'enseignement en ligne et de formation « Moodle » ou formations de formateurs pour une formation des agents prioritaires dès le mois de mars, il ne semble pas en l'air de même pour les contributions indirectes. En effet, il semble que le nouveau Code soit loin d'avoir regroupé les références légales et réglementaires nécessaires à la constitution des infractions en la matière. Aussi, sont évoquées la nécessité de recourir à de multiples Codes (Code Général des Impôts, Code d'Imposition des Biens et des Services, Code de environnement, du Commerce et bien d'autres...) bien plus que cela n'était le cas jusqu'alors. Ce premier retour devra donner lieu à un important point de vigilance, afin que les poursuites engagées suite au travail des collègues aboutissent et ne soient pas jetées au panier faute de simplicité trouvée.

A peine digérée plusieurs réformes structurelle, de celle l'article 60 à celle du dédouanement en passant par le transfert des missions fiscales (et on en passe...), une nouvelle évolution de forme, et parfois de fond (l'articulation des infractions en contributions indirectes) nous est déjà imposée. Nul doute que le rythme effréné auquel elles se succèdent participera un peu plus à l'usure des collègues, qui enchaînent les changements de modalité d'application des règles avec une intensité jamais connue en douane jusqu'alors. De quoi s'inquiéter encore plus sur l'état général des agents.

S'en sont suivies diverses questions, parmi lesquelles nous avons posées une concernant l'étude et la potentielle mise à disposition de dispositifs de détection de présence de balises dans les chargement de marchandises prohibées afin de sécuriser les saisies et par là-même les agents. Il nous a été indiqué que l'application AirGuard sur smartphones était déjà déployée et qu'un prototype de traqueur de balises est actuellement en expérimentation à la brigade de Hendaye.

Nous avons également questionné l'administration sur le déploiement, désormais autorisé, des garrots tourniquet dans les trousse de secours des véhicules de la Surveillance. Il nous a été indiqué qu'aucune demande n'était remontée des brigades, ce qui nous a amené à demander que la DINA ait une démarche plus pro-active, en relayant de nouveau la disponibilité de ce type de matériel susceptible de sauver des vies en cas d'incident ou d'accident grave, et qui est autorisé à être utilisé par les personnels ayant suivis la formation aux premiers secours citoyen (ancien PSC1).

Les représentants UNSA Douanes.

