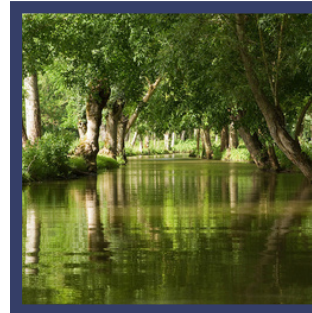




100% douaniers

Chères et chers collègues,

cette Formation Spécialisée de Service (FSS) de la Direction Régionale (DR) de Bordeaux était le dernier rendez-vous de l'année avec l'administration de la DR Bordeaux. Préalablement à l'ouverture de l'instance, l'UNSA Douanes a effectué une déclaration abordant 2 points.

Nous avons alerté l'administration sur l'impact des dysfonctionnements de plusieurs applicatifs douaniers, GAMMA2, DELTA IE, DELTA T, auxquels d'autres s'ajoutent, FIDEL, mais aussi partiellement REDACTES, sur les collègues qui en soutiennent le fonctionnement bien souvent à bout de bras, sans aucune rétribution ni compensation !

En second point, nous avons demandé à ce qu'un point soit fait sur le déploiement du télétravail «carburant», décrété en juillet et maintenu au moins jusqu'à fin octobre pour l'instant, et qu'un rappel de son existence et des conditions de son utilisation soit effectué à l'adresse des agents.

Au cours de l'examen des observations relevées dans les registres santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), plusieurs sujets ont été abordés :

- L'effondrement partiel d'un plafond dans l'aire d'accueil du bureau de Bassens, qui n'a causé aucun blessé, a fait l'objet de travaux de réparation début août, après la sécurisation quasi-immédiate du site.
- La nécessité d'une douche a été évoquée, l'UNSA Douanes a défendu l'idée d'une étude de faisabilité technique avant un éventuel chiffrage financier.
- La brigade d'Arcachon a fait l'objet de plusieurs signalements, mauvaise évacuation des eaux grises, attaque fongique dans la douche, besoins d'un abri moto, d'une fontaine à eau, d'oreillettes non-douloureuses compatibles avec le système AGNet. Sur tous ces thèmes, des devis d'étude, de réparation ou des projets de financement sont en cours d'élaboration,
- Nous avons rappelé que la livraison d'un véhicule 4x4 au bureau de VITI de Langon, pourtant évoquée lors du CSA DINA du 25/11/2025, n'était pas encore effective près d'un an après...

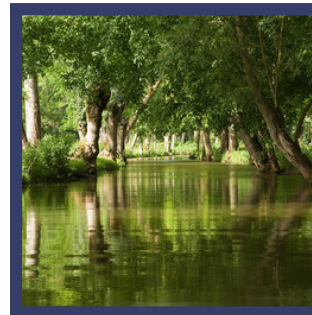
Des situations préoccupantes, portant sur le morale autant que la motivation à servir dans de bonnes conditions.

Un point a été réalisé ensuite sur les circonstances et les conséquences des 9 accidents de service survenus sur la DR de Bordeaux de mars à juillet 2026.

Concernant les aménagements de poste, un refus a été évoqué en raison d'un temps partiel thérapeutique à 50 %, qui a été complété par 5 demi-journées de télétravail hebdomadaire durant 2 mois, puis ramené à 2 demi-journées afin, selon l'administration, d'éviter un isolement prolongé, de préserver le collectif de travail et de maintenir le bon fonctionnement du service.

Sans conséquences désastreuses, les accidents sont survenus dans les conditions normales de service et de sécurité. Les refus d'aménagements de poste sont motivés par l'administration, sans signalement par les concernés portés auprès des représentants des personnels difficile d'aller à l'encontre.





Les cas de 2 fiches de signalement a ensuite été évoqué.

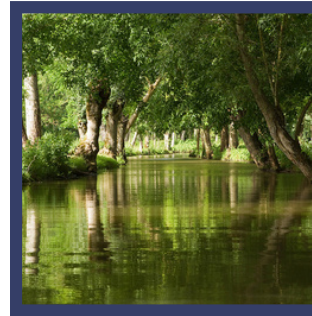
La première maintenant ancienne, révèle une situation de mal-être d'un collègue, suite à une altercation avec 2 autres agents du même service. La problématique mise en perspective de cette fiche de signalement est en passe de règlement, du moins temporairement selon nous, suite à l'intervention conjuguée et finalement efficace du psychologue de la DINA, d'une hiérarchie renouvelée dans le service et d'un rappel réglementaire hiérarchique en matière de vie dans le service, sollicité à l'époque par l'ensemble des OS.

Le second signalement fait suite à des faits, dorénavant reconnus selon ce qu'en dit l'administration par son auteur, d'une situation de mal-être liée à l'attitude d'un cadre envers l'agent lors de la pause méridienne dans les locaux du service. L'administration a indiqué avoir effectué un ferme rappel à l'ordre du cadre concerné, tout en soulignant des mesures prises au sujet de l'agent (sic!). Nous avons fermement rappelé que le comportement de l'agent n'était en rien la cause du comportement du cadre qui l'a selon nous discriminé, et que le comportement même de l'administration était plus qu'équivoque, le collègue s'étant vu en seulement quelques mois, refusé un aménagement de poste demandé par le médecin du travail du service de prévention, reproché un manque d'autonomie, des manquements professionnels qui ont amené l'administration à mener une audition de service, en le menaçant de sanctions (observations écrites sévères), tout cela sans qu'aucun élément ne lui ait été communiqué à aucun moment que ce soit au fil de ses services pour établir avec lui la réalité d'éventuels insuffisances, ni que des dispositions soient prises pour lui permettre de s'améliorer si nécessaire ; Un management sans trop de discernement donc, qui consiste jusqu'à maintenant à accabler un collègue, pourtant de bonne composition et volontaire, à lui faire des reproches soudains en reprenant des faits isolés sur de longues périodes, à le menacer de sanctions, à l'intimider par des procédures agressives, pour finalement lui porter l'estocade par un acte de discrimination, dont la seule réponse à ce stade aura été pour son auteur une remontrance verbale pour des faits qui pourraient être qualifiés pénalement.

Concernant le premier cas, nous ne partageons pas forcément l'optimisme de l'administration. La problématique soulevée par cette fiche de signalement pourrait avoir des résurgences prochaines, que nous suivront de près le cas échéant.

Pour le second, l'administration reste sourde à la détresse d'un agent malmené par un de ses managers dans un cadre général déjà bien chargé, sans qu'aucune mesure sérieuse n'ait été prise ni pour faire cesser, ni pour empêcher la réitération des faits. Nous avons suggéré fortement que l'agent soit mis à disposition, dans l'attente de la mutation qu'il demande, d'un autre service, une mutation pour raison de service est également une disposition dont l'administration pourrait se saisir pour pacifier la situation de manière définitive. L'UNSA Douanes défend l'hypothèse que l'enchaînement de ces séquences, vécues difficilement par le collègue et qui l'ont mis au plus mal, pourraient assez facilement, si aucune mesure forte n'était prise, apparaître comme du harcèlement.





A la suite de ces échanges, des votes sont survenus au sujet de plusieurs dépenses de services de la DR.

Vote CONTRE unanime au sujet de l'achat d'un panneau de stationnement pour PMR pour le parking des services de Bassens, ce panneautage relevant d'une obligation légale pour l'accueil du public.

Vote CONTRE unanime contre l'achat d'un panneau de « Point de rassemblement » pour ce même bâtiment, là encore obligatoire et à charge de l'employeur.

Vote POUR unanime pour un réfrigérateur dans le bureau de la correspondante sociale, qui relève d'un outil améliorant ses conditions de travail lorsque elle accueille des collègues par forte chaleur.

Vote CONTRE unanime concernant l'achat de vaisselle pour la BS Arcachon, sauf ABSTENTION de l'UNSA Douanes, cette dépense pouvant être considérée selon nous comme améliorant le quotidien de travail.

Vote CONTRE unanime l'achat d'une cafetière par la BS de Périgueux, cet achat relevant du budget des services sociaux.

Vote POUR unanime l'achat de film solaires et occultant pour le bureau d'Agen, qui n'a par ailleurs pas la main sur d'autres possibilités d'aménagement.

Vote POUR unanime le financement de râteliers à vélos à l'Hôtel des Douanes, dont les matériels installés préalablement bénéficieront au site de Bassens.

Vote POUR unanime d'installation de fontaines à eau la BSE Arcachon, la BSE et le Bureau de Bassens.

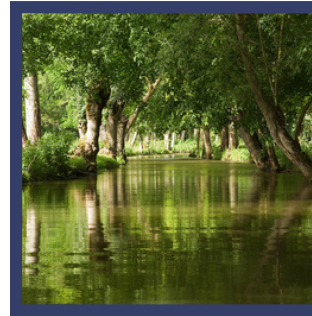
Vote POUR unanime d'achat de renforts de 6 fauteuils utilisés par la BSI de Périgueux pour la tenue du PPF Bergerac.

Vote POUR unanime la dotation de 20 gourdes isothermes pour les futurs nouveaux arrivants dans la DR Bordeaux, du petit matériel informatique, et d'un stock de crèmes solaires pour les agents SURV.

L'éventualité d'achat de ventilateurs de plafond au sein de l'Hôtel des Douanes a été portée, faisant suite à des demandes analogues faites en FS de CSA et pour laquelle une expérimentation de ce type de matériel est prévue. Décision a été prise d'évoquer un achat de ce type lors de la première FSS DR Bordeaux de 2027.

A plusieurs occasions, l'administration tente de se délester de dépenses inhérentes au strict fonctionnement de ses services. Nous veillons à ce que les crédits alloués soient investis dans le cadre prévu !





100% douaniers



Un compte-rendu a été fait de la visite du site de permanence de Blaye faisant suite à la fermeture du bureau, sans observation défavorable notable. Pour rappel, cette permanence n'est pas effectuée pour la période d'avril à mai, en raison de l'indisponibilité des locaux. A noter qu'il n'a pas été trouvé de solution pour maintenir l'accueil des opérateurs à cette période.

Les points 8 et 9 de l'ordre du jour, prévus d'évoquer un guide de conduite à tenir par la FS suite à un acte suicidaire d'un agent et de présentation d'une fiche réflexe sur les batteries lithium ont été reportés en raison de l'absence de l'ISST (Inspecteur santé et sécurité au travail).

Un point de suivi des demandes antérieures a été effectué, ainsi que des réponses aux questions diverses des représentants des personnels.

Nous avons proposé à l'administration, une réflexion sur l'allongement des vacations des unités de la surveillance, dans un contexte de cherté des carburants grévant de manière significative le pouvoir d'achat des collègues. Cet allongement de la durée des vacations devrait bien évidemment selon nous, s'il convenait aux collègues et s'il était retenu, s'accompagner de taux de services longues durée, ce qui là encore pourrait représenter un gain au profit des agents de la SURV.

Nous avons proposé également, concernant le convoyage de quantités parfois importantes de produits prohibés et de forte valeur marchande, l'adoption d'un dispositif de convoyage sécurisé de marchandises sensibles, approchant de celui mis en place au sein de la DR Bayonne.

