



Compte-rendu du Comité Social d'Administration (CSA) de la DI BFCCVL du 28 mars 2025

Le 28 mars s'est tenu le premier CSA de l'année 2025 de la DI BFCCVL, présidé par Mme BERNET (DI).

La CGT, la CFDT, Solidaires, l'USD/FO et l'UNSA Douanes ont siégé pour la parité syndicale.

En ouverture de ce CSA, plusieurs déclarations liminaires préalables ont été lues dont celle de l'UNSA Douanes qui a été adressée à l'ensemble des agents de la DI (voir en PJ).

Avant d'aborder l'ordre du jour, les OS font remarquer à la Présidente le délai très court de transmission des documents de travail en nombre et contenu très important, ce qui crée une difficulté de traitement dans les délais impartis. La Présidente indique fournir tous les efforts possibles eu égard à la charge de travail des services support et propose, afin d'améliorer la situation pour les prochaines instances, d'envoyer les documents de façon partielle au coup par coup dès qu'ils seront prêts.

Au cours de la séance, un point est présenté par la Présidente concernant la **gestion des travaux de la BSI d'Orléans**. Le CSA devient l'instance compétente. La problématique de transmission de l'information et de l'articulation CSA/FSS est soulevée par les OS, car les élus du CSA ne le sont pas à la FSS Centre-Val de Loire.

La Présidente indique avoir prévu une information simultanée par double diffusion CSA/FSS des documents d'avancement des travaux. La difficulté d'organisation de visites du chantier est soulevée du fait de l'éloignement des élus en CSA. Les OS demandent également à préciser quels acteurs de prévention seront compétents sur ce dossier. Une note visant à répondre à ces problématiques est attendue.

1/ Points donnant lieu à vote : approbation des PV des précédents CSA :

- PV du CSA du 23/11/24 : *les OS ne prennent pas part au vote car absentes sur ce CSA (boycott).*

- PV du CSA du 04/12/24 : *du fait du boycott de ce CSA, l'UNSA Douanes et la CFDT ne prennent pas part au vote, la CGT, l'USD-FO et Solidaires votent contre.*

- PV du CSA du 11/12/82024: *vote Pour de l'ensemble des OS*

2/Points donnant lieu à discussion

2.1 bilan RH de l'année 2024

Les effectifs de référence n'ayant pas encore été donnés par la DG nous devons patienter jusqu'au prochain CSA pour en prendre connaissance.

Néanmoins la DI Bourgogne Franche-Comté, Centre Val de Loire compte 568 agents au 31 décembre 2024, ce qui correspond à **une perte de 6 emplois** résultant d'un glissement entre les arrivées et les départs :

- **74 départs** par mobilité interne ou d'agents quittant l'inter région (évolution professionnelle, réussite à un concours et 21 départs à la retraite. Toutes les DR sont concernées par ces départs.
- **68 arrivées** donc 10 AC en recrutement sans concours de la branche surveillance.

Ce faible nombre d'arrivées traduit un réel manque d'attractivité tant pour notre interrégion (peu d'inscriptions au TAM, vacances de postes) que pour la Fonction Publique de manière générale.

Nous reconnaissons cependant que depuis son arrivée, notre Directrice Interrégionale s'est fortement impliquée pour faire face à ce manque d'attractivité :

- demande auprès de la DG d'affectations en sortie de stage d'inspecteurs, contrôleurs, agents, ainsi que de motards et EMC en sortie de stage initial, Paris spe.
- emploi de vacataires, lorsque il n'y a plus d'autre option.
- recrutements d'auxiliaires qui sont d'anciens vacataires. Ils viennent renforcer un service lors d'un pic d'activité, mais en aucun cas ne remplacent un poste non pourvu. L'objectif demeure d'avoir des effectifs physiques pour pouvoir assurer les priorités de fonctionnement.

*Mais au-delà de ces mesures d'urgence, se pose la question des propositions à faire aux agents qui veulent rester et progresser, mais aussi dérouler une carrière avec des promotions. Le problème actuel, c'est que la reconnaissance est uniquement informelle, l'administration locale n'ayant pas à sa disposition de leviers de promotions, et ne pouvant pas non-plus agir sur les salaires... **Il s'agit là de vraies questions qui dépassent les compétences de l'Interrégion, mais il est impossible de les éluder.***

- organisation en 2024 d'un recrutement exceptionnel sans concours de 10 agents de constatation de la branche surveillance, en vue de leur affectation dans des unités vacantes depuis longtemps (4 affectés à Bourges, 3 à Lons Le Saunier, 1 à Morteau et 2 à Auxerre). À souligner le travail important des tuteurs et

des accompagnants par la formation professionnelle. Un collège managérial se réunira en septembre afin de procéder à la titularisation des agents, si toutes les compétences en matière de savoir-faire et de savoir être sont réunies. *Si ce recrutement qui demeure une expérimentation a connu un vif succès (874 candidats), l'UNSA Douanes reste opposée à ce procédé qui n'est pas équitable par rapport aux agents recrutés sur concours.*

- participation à des salons d'étudiants, sur l'emploi
- accueil d'apprentis et de stagiaires de l'université au sein des services.

*Cependant, force est de constater que le retour sur investissement est faible, les agents souffrant au quotidien des divers manques d'effectifs qui engendrent **un accroissement de leur charge de travail, des tensions au sein des services, de la souffrance et du mal-être.***

Nous nous trouvons face à une décrue constante des effectifs depuis plusieurs années résultant d'une perte d'attractivité de la région comme de la fonction publique en général, mais aussi de la lassitude et de l'usure des agents (peu de promotion, mauvaise rémunération, gel du point d'indice durant plusieurs années, tassement des grilles, atteintes récentes aux indemnités-maladies, vie parfois très chère en frontière...).

Les services subissent une rotation importante des agents, et le tuilage ainsi que la formation demandés aux agents en place alourdissent encore drastiquement leur charge de travail !!!!

On demande toujours plus aux agents, mais pour quelle reconnaissance ? Une reconnaissance sur le CREP ne suffit pas !! Les mois d'avancement ont été supprimés, les promotions sont peu nombreuses, les perspectives de carrière restreintes notamment pour les catégories C et B, et il n'y a quasiment aucune reconnaissance indemnitaire.

La Direction Générale ne donne pas les moyens à la Direction interrégionale de sauver les emplois, de valoriser les carrières et d'autre part l'investissement des agents n'est pas reconnu. Depuis plusieurs années nous sommes face à un constat d'échec, les services fonctionnent de manière permanente en mode dégradé.

Cette pression ne doit et ne peut plus durer !!!

*L'emploi d'auxiliaires et de vacataires ne peut être une réponse. **Nous sommes fermement contre la privatisation du secteur public et sommons instamment nos dirigeants de valoriser par tous les moyens (et notamment par le levier indemnitaire) l'attractivité du secteur public.***

2.2- modification du règlement intérieur suite à la mise en œuvre du contingent majoré d'ASA 95.

Les ASA 95 contingentées permettent aux représentants des organisations syndicales élues en FS et FSS d'exercer certaines missions dont les visites de sites prévues à l'article 63 du décret du 20 novembre 2020.

La version modificative du règlement intérieur applicable au 1er janvier 2025 a permis leur abondement afin de répondre aux exigences du terrain.

- **FS du CSA** : 2 jours par an pour les membres titulaires et suppléants - **2,5** jours par an pour le secrétaire
 - **FSS de Dijon et FSS de Centre-Val de Loire** : **2,5** jours par an pour les membres titulaires et suppléants - **3,5** jours par an pour le secrétaire
 - **FSS de Besançon** : **5** jours par an pour les membres titulaires et suppléants - **6,5** jours par an pour le secrétaire
- Les annexes des délais de route ne sont pas modifiées.

2.3- Plan de formation interrégional 2024 et projet plein de formation interrégionale 2025 (PIF)

Présenté très tôt cet année et avant le Plan de Formation National, ce bilan a entraîné une très grosse charge de travail pour les services de formation et services support. *A cet égard, l'UNSA tient à remercier les collègues affectés dans ces services pour leur engagement et la qualité des documents qu'ils produisent.*

Globalement, en 2024, il est à noter un accroissement du volume total des formations suivies par les agents. Sur les 10 dernières années, 2024 représente le plus gros volume de formation. Il apparaît que les agents sont demandeurs essentiellement de formation en local plutôt qu'au national. La conjoncture économique et les difficultés d'indemnisation liées aux déplacements en sont en grande partie responsables.

Ce PIF répond à une demande croissante de formations en local. Nous bénéficions dans notre interrégion d'un vivier de formateurs souvent pluridisciplinaires.

- Les formations en présentiel où sont représentés tous les différents métiers sont majoritaires.
- Les i-formations connaissent un certain recul depuis la fin de la période COVID.
- Les formations de préparation au concours (RAEP, oraux blancs) connaissent une explosion de participation avec de très bons résultats, comme les 100% de réussite pour les agents accompagnés. *Nous félicitons les collègues organisant et participant à ces formations.*

Afin de mieux cibler l'évolution des formations, les OS demandent à l'avenir de séparer dans les documents de travail, les formations obligatoires de celles qui ne le sont pas.

Il est rappelé que tous les agents peuvent solliciter les services de la formation professionnelle afin de faire remonter leurs besoins. Le nombre de formateurs ainsi que la palette de leurs spécialités restent cependant les facteurs essentiels dans l'organisation des formations

Cette année, une nouvelle application « *SI Formation* » proposant aux agents l'ensemble des formations disponibles au niveau national et local a été mise en place sur intranet. Il est apparu que les collègues de la FP n'ont aucune vision des candidatures sur « *SI Formation* ». Il est donc conseillé aux agents concernés d'informer le service de la FP dès leur inscription afin que les collègues de la FP puisse en assurer le suivi dans les meilleures conditions.

La problématique des remboursements Chorus des frais kilométriques a également été soulevée, et notamment le fait que l'application utilisée donne des distances inférieures au réel. Évidemment, cela lèse financièrement les candidat(e)s

Une nouvelle plateforme interministérielle « *Mentor* » gérée par la DGAFP a également été mise en place avec un vivier de formateurs qui lui est propre. Elle propose entre-autre un module à l'attention des agents « tuteurs ».

La question de la formation dans le cadre de l'arrivée du SMBI n'est pas encore à l'ordre du jour car les notes de cadrage concernant ce nouveau matériel ne sont pas encore connues.

Questions diverses :

- **demande de fascicule de formation pour les i-formation.** La DNRFP refuse la transmission des supports I-meludine3 (formation Schengen), ce qui pose, en local, une difficulté aux formateurs en cascade. Ce problème a été porté par la DI auprès de la DG, mais la réponse est toujours négative.
- **demande d'intégrer le polonais et l'allemand** aux formations actuelles. La proposition sera transmise.
- **La formation LS/VD** pour les agents de la surveillance est toujours en construction. Notons que la DI est volontaire pour tester la formation académique LS/VD.
- A la demande de L'UNSA de **remettre en place les formations de recyclage** pour les agents de la DI comme cela existait auparavant tous les quatre ans, la réponse de l'administration est malheureusement négative, du fait d'une absence de ressources et des difficultés de mise en œuvre.
- **Valorisation des formateurs occasionnels :** Il a été évoqué une difficulté pour ces formateurs de bénéficier d'un temps de préparation suffisant pour la mise en place de leur formation, ce qui les oblige à préparer sur leur temps personnel. *L'UNSA a déclaré qu'il s'agissait là d'une aberration et demande que soit prévu pour ces formateurs un temps de préparation sur leur temps de service, comme cela existe dans certaines DI, ce qui serait également un argument pour la motivation des futurs candidats à la formation. Il est nécessaire de sensibiliser les chefs de service en ce sens, une note de la DI serait bienvenue.*
- *L'UNSA demande si un système de recyclage régulier des agents (à l'ENDLR ou en local) existe encore, comme il y a quelques années pour permettre à tous les agents de maintenir leur niveau de compétences. Le service de la FP nous répond que plus rien de tout cela n'existe.*
- *L'UNSA sollicite, dans un souci de sécurité pour les agents de la surveillance, la mise en place d'une formation dédiée à la sécurité des contrôles en milieu confiné type bus, comme c'est le cas pour les brigades à compétence ferroviaire. Une sensibilisation par les moniteurs, lors des séances de TPCI, pourrait être envisagée dans un premier temps ?*
- *L'UNSA évoque la possibilité d'envisager pour les agents de la surveillance, une formation de conduite tactique pour leur apprendre à s'extraire de situation type embuscade tout en maintenant leur intégrité physique, situation qui pourrait malheureusement devenir de plus en plus fréquente dans le contexte actuel. Une recherche auprès des services de Police ou de Gendarmerie pourrait être envisagée.*
- **recrutement de moniteur TPCI.** Aucun volontaire sur toute la DI. Les DI de proximité et les services à compétence nationale seront sollicités pour venir en renfort des DR en souffrance.
- **recrutement de moniteur de tir.** L'attrait pour ce monitorat est en berne. Pour la DR Centre Val de Loire le moniteur de tir qui est un Paris Spé, sera maintenu au moins jusqu' au mois d'octobre.
- **poste d'officier de tir.** 2 candidatures à cette formation pour la DI, mais aucune n'a été retenue du fait d'un nombre de places limité. Ces candidatures pourront être représentées lors de la nouvelle enquête. En revanche, nous n'avons pour l'instant aucune visibilité sur l'organisation d'un prochain stage.
- **coût des locations de Dojos et des stands de tir.** Au total 20 sites sur la DI. La majorité des sites sont utilisés gracieusement. En TPCI il existe une mise à disposition gracieuse ou une participation modeste pour les Dojos. **Les stands de tir sont tous payants**, représentant une moyenne de 1000 € annuel par site de tir. Le plus onéreux reste le site d'Ecot (25) à 200€ /jour depuis 2024 alors qu'il était gratuit auparavant. *Au regard de cette prestation nous demandons à ce qu'un effort soit fait par le propriétaire*

pour améliorer l'accueil des agents et des formateurs : l'absence de sanitaires et d'un point d'eau courante n'est pas acceptable : les agents n'ont pas de solution pour se laver les mains à l'issue de leur séance de tir !!!

2.4- Stratégie interrégionale 2025

La présidente présente, en amont de l'arrivée du futur plan Douanes 2030, une stratégie douanière prenant en compte les atouts et les faiblesses de la DI BFCCVL. Construite à partir de la stratégie nationale, cette stratégie est composée de missions portées auprès de la DG et validées. Elle ne devrait pas conduire à des suppressions d'emploi.

Les OS ont évoqué des documents bien ambitieux face à une problématique tant locale que nationale de manque de moyens et d'effectifs qui limiteront forcément la mise en place de cette stratégie. Le texte insiste à juste titre sur la forte identité viti-vinicole et Surveillance de notre interrégion, et c'est bien ces deux secteurs qu'il convient de mettre en avant pour obtenir plus d'emplois et d'allocations de moyens. L'Interrégion doit – bien entendu- reconquérir du dédouanement, mais à l'heure actuelle, le « dédouanement » n'est pas l'argument principal à mettre en avant pour attirer l'attention sur l'Interrégion.

Les OS ont fait observer à la parité administrative que les choses pourraient cependant vite changer, si la guerre commerciale voulue par le gouvernement Trump, venait à obliger l'Union Européenne à augmenter ses droits de douanes.

Enfin, l'UNSA maintient que la mission de contrôle des flux migratoires doit être renforcée et qu'elle constitue un pilier essentiel de l'action de la douane. Cette mission de contrôle des flux migratoires n'a pas à entrer en concurrence avec la mission traditionnelle de « police des marchandises ». Les deux sont complémentaires.

La présidente souhaite mettre en place une stratégie interrégionale dynamique et volontaire ; elle se veut proactive pour des expérimentations et montrer ce que peut apporter comme plus-value un service de moyenne taille. Cette stratégie sera déclinée sur le plan régional.

Pour l'UNSA, ces intentions sont louables mais elle n'arriveront pas à masquer le sujet principal :

***SANS MOYENS HUMAINS ET SANS MOYENS FINANCIERS,
RIEN NE SERA POSSIBLE !!!!!***

Questions diverses :

- **Visite du RPIE** (Représentant de la Politique Immobilière de l'Etat) **sur le site Dallas (Dijon)** : Face aux interrogations des agents et des OS, la Présidente indique que cette visite résulte d'un besoin de consolidation de leurs sites Dijonnais. Aucune perspective de déménagement de ses services à ce jour. Les OS attirent l'attention de la Présidente quant à nos obligations de continuité de nos métiers dans le cadre d'un possible projet de déménagement (SU ET CO).

- **Le recrutement d'adjoints cat A** pour les centres viti de Dijon, Macon, Bourges, Chalon, Beaune et Auxerre est réalisé ou en cours pour certains sites : un adjoint a été affecté à Bourges au 01/03/2025, un recrutement extérieur est envisagé sur Mâcon, une sortie de stage inspecteur est envisagée sur Dijon.

Ludovic PLUTA (élu UNSA Douanes au CSA de la DI BFCCVL), Nathalie MESTRE et David FRAPET (experts)

