

LA DRACHE...



Section Interrégionale de LILLE

Amiens - Dunkerque - Lille



Le bulletin d'information syndicale de l'UNSA Douanes
N°7 - avril 2017



Spécial CTSD du 30 mars 2017 à Lille : Au Nord, il n'y a pas que les corons !

La séance initiale du 14 mars dernier a été écourtée : les représentants du personnel avaient claqué la porte après l'annonce de la suppression de 15 emplois de référence (ER) sur le plafond autorisé d'emplois (PAE) 2017.

Le DI devait donc revoir sa copie avant de réunir à nouveau le Comité Technique des Services Déconcentrés (CTSD).

À défaut d'avoir retrouvé ces 15 ER, l'interrégion va accueillir un directeur interrégional adjoint ; l'administration a les priorités qu'elle peut !

D'autre part, la direction locale cherche des solutions pour rendre l'interrégion plus attractive et mettre un terme aux situations de postes non pourvus.

Elle pourrait peut-être créer des « cartes de fidélité » afin de retenir les jeunes gabelous sortis de stage :



Préambule



Ce jeudi 30 mars 2017, au siège de la Direction Interrégionale, le premier CTSD de l'année était reconvoqué. En effet, la séance initiale s'était soldée par un désaccord majeur au sujet des emplois 2017 : 15 ER prévus pour cette année étaient supprimés par la direction générale. **Aujourd'hui, le compte n'y est toujours pas, car la DG a confirmé cette suppression d'emplois.**

Mais pas de panique, le DI aura bien son adjoint dès cette année ! C'est une des conséquences du PSD et de ses fermetures de services, cumulé au resserrement du réseau comptable, qui nécessite de recréer des postes afin de caser les cadres sup' qui resteront sur le carreau !

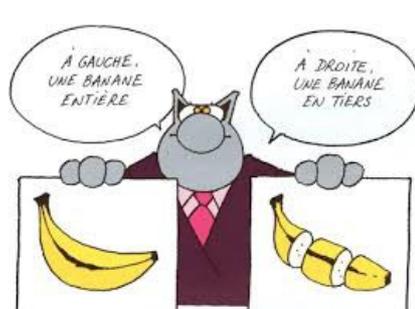
Côté **formation professionnelle**, s'il est à remarquer l'engagement et la qualité du travail des personnels de l'interrégion (service FP et formateurs), là encore ce CTSD aura permis de mettre en avant les différences de traitement orchestrées par l'administration.

Enfin, les points divers auront notamment permis d'aborder les situations des bureaux **d'Amiens** et de **Lesquin**, les **BSI du Tunnel**, de **Lille Gares** et de **Maubeuge**, le projet de création d'une brigade à Beauvais et le défilé du 14 juillet.

Pour rappel, le BOP 2017 (Budget Opérationnel de Programme), comprend deux thèmes essentiels : les ER et le PAE. Le premier concerne la valeur cible du nombre d'emplois à atteindre dans les services ; le second est l'enveloppe budgétaire qui permet de payer les agents.

Les 15 emplois de référence supprimés au BOP 2017 ne seront pas restitués. Afin d'expliquer cette situation inédite de *suppression de créations d'emplois*, le directeur interrégional (DI) a prétendu que c'était dû à une incompréhension sur « l'unité de compte » à retenir pour faire les calculs.

La DG avait programmé une enveloppe de 90 affectations supplémentaires réparties sur 2016 et 2017. **Il fallait comprendre 90 emplois réels (ancienne unité de compte) et non pas 90 emplois de référence.** Comme les emplois réels étaient en deçà des emplois de référence, il existait un déficit de postes à pouvoir.



Quinze de ces postes à pouvoir ont été comblés en 2016 par des affectations supplémentaires, il ne restait donc plus que soixante-quinze affectations supplémentaires pour enrichir les emplois de référence, soit +75 ER en deux ans. CQFD !

L'administration aura beau jouer sur les mots, pour l'UNSA Douanes, cette volte-face reste inacceptable ! C'est pourquoi, nous avons invité le directeur à réclamer la création de 15 ER SU supplémentaires en 2018 pour notre interrégion. Cela nous paraît la seule manière de sortir grandis de cette impasse.

Sans surprise, le vote des syndicats s'est porté unanimement contre le BOP 2017 présenté par le directeur.

S'ensuivent quelques réflexions sur les effectifs.

D'après le DI, au niveau national, **il existe des situations de sous-effectifs, comme c'est le cas dans notre interrégion**, mais également des situations de sur-effectifs. Dans ce cas, les sur-effectifs sont liés pour la plupart aux fermetures de services, dont les agents sont reversés dans un bureau ou une brigade du même département. Officiellement les ER sont supprimés mais le PAE reste le même localement. De fait, quand la DG fait ses comptes au plan national : ER = PAE, mais pas pour notre DI.

A Lille, le DI doit, pour atteindre ses ER, espérer des mutations externes et des sorties de stage. Il ajoute qu'entre l'adaptation en besoin pour une mission et l'adaptation en personnel, il y a un temps à respecter via le tableau des mutations, car il n'est pas possible de déplacer les agents où l'administration le souhaiterait.

À cela, s'ajoute les difficultés que rencontre la direction pour retenir les agents arrivant dans les Hauts de France en première affectation. Un sujet pour lequel le chef du BOP/GRH a semblé assez contrarié.

Pour l'UNSA Douanes, si nous pouvons partager l'inquiétude quant au problème de retenir les jeunes gabelous dans le Nord, concernant celui des sur-effectifs, c'est bien l'administration qui est seule fautive !

Si elle souhaite faire des réformes, elle doit prévoir le coût social que cela engendrera. Car, au final, elle met en difficulté les agents restructurés qui n'avaient rien demandé et elle inflige un mode dégradé aux services des autres directions.



Focus sur Lesquin...

D'après le DI, il n'y a aucun projet visant à déplacer les agents et la mission remboursement TICPE pour les entreprises de l'Union Européenne, vers le BFCI ou quelque autre service. Il n'y a aucun gain à ce transfert, d'autant plus que celui-ci poserait un problème d'adaptation de l'outil informatique. Concernant le réaménagement des services au sein de ce bureau, le DI renvoie la discussion entre le directeur régional et les agents pour une meilleure ergonomie.

En revanche, il est prévu d'installer dans le bâtiment, un nouvel appareil à rayon X (R-X) au gabarit de type « valise ». Les bus, ciblés par les unités de surveillance, seront amenés sur place. Les passagers y seront descendus pour in contrôle, le R-X permettant d'examiner leurs bagages.

Une réflexion est en cours au service du PLI afin de prévoir l'espace nécessaire (d'où les prises de mesures), les sanitaires et la sécurisation des lieux.

En outre, il n'est plus envisagé de transférer le R-X installé à Halluin, car le financement d'un nouvel appareil a été validé par la DG.

Bilan 2016 de la Formation Professionnelle

Le bilan est globalement positif et tout le monde reconnaît l'aspect essentiel de la formation régionale. Nous reportons ci-après les principaux sujets développés autour de ce thème, mais sur un plan plus national.

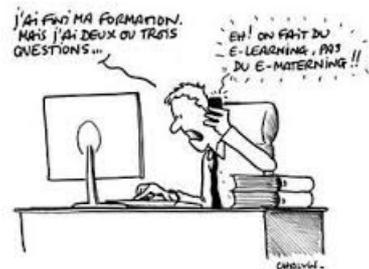
Des stagiaires en carence de formations

À cause des recrutements supplémentaires en Surveillance, cumulés à la fusion des écoles, la formation dispensée à La Rochelle a été accélérée (2 mois et demi). Ainsi, l'ENDLR a mis l'accent sur la sécurité des agents au détriment de la fiscalité. Il y a donc un besoin accru dans ce domaine, qui incombe aux directions déconcentrées. La FP lilloise doit prévoir des formations complémentaires et les personnels déjà en poste doivent accompagner les nouveaux durant leur stage pratique.

Le « e-learning » au banc d'essai

À l'occasion de la formation sur les contrôles internes comptables (CIC), le DI a souhaité entendre nos remarques concernant le e-learning (formation en ligne) afin d'améliorer cette méthode d'enseignement. Nos critiques furent nombreuses :

- pas d'échange direct possible en cas de question, le tuteur de formation (quand il y en a un !) n'étant pas toujours disponible ;
- des cas pratiques non pertinents (exemple des arbres de Noël) ;
- l'environnement inadapté puisqu'un bureau ou une brigade ne sont pas des lieux dédiés à la formation ; il y a du bruit, pas assez de PC dans les brigades et c'est difficile de pouvoir s'isoler sans perturber l'activité du service (travail en équipe, guichet) ;



Ensuite, **l'UNSA Douanes a fait remarquer que lorsqu'il s'agit de « préserver » ses propres intérêts, l'administration s'en donne les moyens en organisant une action de formation obligatoire et d'ampleur nationale sur le CIC. A contrario, quand il s'agit des intérêts des agents, c'est le service minimum ! Nous parlons ici de Chorus-DT : l'application utilisée pour les remboursements de frais de déplacement.** Deux agents formés par service et débrouillez-vous sur place ! Ces derniers ont fait tous les efforts possibles, mais ce n'était clairement pas suffisant au point que certains collègues ont même renoncé à des remboursements.

Et les PGP ?

L'UNSA Douanes avait abordé ce sujet le 14 mars : le volume insuffisant de formations pour les agents des Pôles de Gestion des Procédures (PGP) devant faire face aux nouvelles dispositions du CDU (notamment pour ce qui concerne les audits).

Le BOP/GRH est à la recherche de formateurs supplémentaires afin de **doubler le temps de formation consacré aux thématiques des PGP, conformément à l'annonce du DR de Lille.** *Nous les attendons Chef !*

Création d'un poste d'adjoint au directeur interrégional

La création d'un poste d'adjoint au directeur interrégional (DI-a) devait nous être présentée, mais c'est à l'usage que nous pourrions apprécier le besoin réel de ce nouveau poste. Quelques notions à retenir :



Le poste sera proposé à la B.I.E.P. (Bourse Interministérielle des Emplois Publics) selon un calibrage établi par la DG. Ce sera ensuite à « l'instance de commandement » de la DGDDI de choisir parmi les candidats. Le DI-a aura une mission transversale pour conduire des projets et piloter des chantiers. Pour ce faire, il dirigera le Pôle Performance et Contrôles Internes. Il devra être DSD1 (au niveau du statut d'emploi et non de la fonction), et il sera donc un potentiel supérieur des chefs de pôle mais en aucun cas celui des DR.

Pour L'UNSA Douanes, c'est un moyen de recaser des cadres sup' dans un contexte de suppression de structures, surtout lorsque l'on sait que le candidat sera prioritairement issu de la Douane. **Nous faisons remarquer d'ailleurs que c'est un mauvais message envoyé aux agents durant ce CT, en ce sens que la DG crée un poste supplémentaire d'administrateur général et supprime 15 emplois dans les brigades de notre interrégion. L'effort est injuste vis-à-vis des personnels qui avaient pourtant besoin de renforts eux aussi !**

Questions diverses

Le bureau principal d'Amiens

L'UNSA Douanes a questionné le DI sur son dernier passage au bureau d'Amiens, où celui-ci a indiqué qu'il était prêt à modifier son projet de déménagement si on lui proposait une solution de rechange crédible.

Alors ? Démagogie ou franchise ? En réponse, le DI a bien fait comprendre qu'il n'est pas du genre à faire de la démagogie, mais qu'il ne reste qu'une semaine pour proposer un autre projet.

Pour le bien être des agents d'Amiens, notamment au regard de l'allongement de leur temps de trajet, nos représentants vont tenter de relever ce défi, toujours au nom de l'intersyndicale.



Pour autant, le plan du *Port d'Aval* est toujours d'actualité et semble être le favori du DI. De fait, nous avons également poursuivi notre travail sur ce projet.

L'UNSA Douanes estime que les conditions de restauration proposées (RU) ne sont pas satisfaisantes. Nous demandons alors d'étudier la possibilité d'une convention avec la CPAM (Assurance Maladie).

En outre, sans avoir de certitude concernant l'accès à une restauration collective, il est primordial que les agents puissent bénéficier d'un local social bien équipé. Le DR de Picardie a de suite confirmé l'installation d'un local dédié à travers la proposition d'un nouveau plan d'aménagement du futur bureau. Quant au DI, il a également ajouté que des solutions sont à l'étude pour l'installation d'une douche.

Enfin, l'UNSA Douanes a demandé au DI s'il abandonnerait ce projet en cas d'avis négatif du CHS (Comité Hygiène et sécurité). Il a répondu par la négative, à moins d'un véritable problème d'hygiène ou de sécurité.

La BSI de Lille Gares

Il n'y a toujours pas de places de parking prévues pour les agents à cause d'un coût de location trop élevé...

Même si la réglementation ne contraint pas l'administration, cette situation, qui dure depuis plusieurs années, n'est pas juste lorsque des places de parking similaires sont accessibles aux agents dans d'autres DR plus... « aériennes » !

De plus, les prises de service s'effectuent à des heures où les transports en commun ne circulent pas. L'utilisation d'un véhicule particulier n'est donc pas un luxe mais une nécessité pour les agents !

Le DI espère trouver un budget pour 10/15 places d'ici septembre. Notre patience, et surtout celle des agents, pourrait ne pas aller au-delà. Nos dirigeants sont prévenus !



La BSI de Maubeuge

Suite aux interventions de l'UNSA Douanes, une convention doit être mise en place avec un professionnel local afin d'accéder à un pont élévateur et à un quai de dépotage des moyens de transports contrôlés. De même, les demandes de sécurisation du site ont été entendues et un projet d'équipement sera étudié très prochainement. À cela, s'ajoutera l'installation d'un chenil.

La direction s'est montrée attentive aux attentes des agents de ce site. Nous veillerons cependant à ce que rien ne vienne perturber la réalisation de ses annonces.

Les brigades du TSM (Tunnel sous la Manche)

Un projet de réorganisation des cotes de services, attendu par les agents, est à l'étude. Suite à un groupe de travail local, plusieurs schémas de vacations ont été étudiés. Cinq modèles de cote de service, conformes à la réglementation sur le temps de travail, vont être soumis au vote des agents concernés (exclus donc les agents au forfait et au mémento).

Pour certains schémas, notamment ceux en horaires longs, le DI souhaite obtenir un suivi par la médecine de prévention. C'est pourquoi, les nouveaux horaires feront l'objet d'une phase d'expérimentation durant quatre mois (à partir de septembre normalement).

