

**Direction Nationale Garde Côte des Douanes,
Comité Technique du 27 avril 2021,
de 10 heures à 12 heures 30 et de 13 heures 30 à 15 heures 45.**

Un comité de reprise du dialogue social, fait souligné positivement par le président qui remercie les participants, pour la CGT Arnaud COLLOT,

Vote du compte rendu du précédent CT, la CGT s'abstient, ayant fait le choix de boycotter ce comité.

Ce comité technique avait pour enjeux (votes) :

la réorganisation des services DNGCD / (ne concerne que les services DNGCD) :

L'objectif de Monsieur Boillot étant de «[...] consolider, optimiser la gouvernance de l'état major » avec pour concept de « [...] privilégier une transversalité métier »

Le nouvel organigramme sera adressé à tous les collègues lors de sa mise en place, toutefois nous notons essentiellement que :

Le PEM (pôle Emploi des Moyens) est transformé en deux divisions :
programme / emploi
maintien en condition opérationnelle

Création du bureau « maîtrise des risques » : en lien direct avec le directeur et le secrétaire général
Administratifs et comptables
Maritime
Aéro
Qualité aérienne

Le PMR (pôle moyen ressources) devient la « Division Administrative et financière »

Le PRH (pôle ressources humaines) devient la division « ressources humaines et instruction (comprendre formation) opérationnelle »

l'effectif de la DNGCD est de 66 personnes (en attente du transfert du poste de psychologue.)
un document ultérieur spécifiera la part OP/CO-AG-SURV-Spécialistes

A noter la création du local social DNGCD, dont la présence prévue par le code du travail à été réclamée par la CGT sans cesse depuis l'implantation dans les locaux.

Nous avons la garantie du traitement équitable des collègues qui seront amenés à changer de poste, du maintien de leur ancienneté acquise sur leur précédent poste et de leur pouvoir d'achat.

Las de cette mise en place de la DNGCD, qui change de directeur au bout de 12 mois, d'organisation au bout de 18 mois, la CGT pose au président la question suivante « quand est-ce que l'on s'y met ? », il nous est exposé que la validation de ce nouvel organigramme doit

encore subir différentes étapes administratives qui devraient le voir aboutir au mois juillet.

La CGT marque sa volonté de voir cette direction en finir de s'installer, toutefois il nous est difficile de mesurer l'efficacité de ce changement de structure au regard du peu de temps effectif de la structure précédente, par conséquent nous nous abstenons sur ce vote.

Bilan d'activité des 18 premiers mois DNGCD, état des travaux :

Les sujets qui suivent sont présentés avec expression des orientations des OS et de la DNGCD : les documents, bien que généraux restent très techniques et denses ils n'ont pas été transmis aux OS au préalable. L'analyse difficile sur le fait n'a pas permis aux OS d'exprimer leurs points de vue sur ces sujet, aussi, les commentaires faits ici sont fait à posteriori et seront adressé à la DNGCD.

La disponibilité des moyens : cette étude est réalisée sur les trois premiers mois de l'année et comparée aux trois premiers mois de l'année 2020.

Attention aux chiffres ! Nous tenons à signaler qu'au regard de la durée de l'étude il s'agit plus d'une tendance que d'une réalité, la globalité des chiffres 2020 aurait sans doute été plus pertinente. Est représentée ici la disponibilité des trois derniers mois, il faut garder en tête que la durée d'immobilisation des moyens en cas d'avarie approche souvent de l'ordre du mois, voir plus.

En outre, concernant les aéronefs, n'est pas intégrée ici la disponibilité des senseurs, c'est à dire du matériel de repérage, qui est bloquante pour la réalisation de la mission, ainsi un aéronef peut être disponible mais incapable d'effectuer la tâche qui lui est assignée.

La présentation de la disponibilité des moyens Aéro montre que :

B 300 : (Beechcraft) 1006,00 heures de dispo au 20 avril (+378,5heures)
objectif annoncé de 800 heures par an et par machine, équipement des beechcraft en matériel recherche et sauvetage (SAR)

EC 135 : (Hélicos continent) 729,23 heures de dispo au 20 avril (+ 253,07 heures)
objectif annoncé de 600 heures par an et par machine.

AS 355 : (écureuils Antilles) 44,10 heures de dispo au 20 avril (+ 7,30 heures)

La présentation de la disponibilité des moyens maritimes :

Nous vous rappelons qu'il s'agit ici de la disponibilité des moyens et non du caractère opérationnel des unités, une comparaison avec le volume d'agents disponibles par rapport aux EF (effectifs de référence pour un fonctionnement normal) réels (incluant les personnels en récupération d'heures, ou absents de leur poste) serait pertinente pour une analyse complète du caractère opérationnel des unités. Ceci permettrait en outre un éclairage sur les flux d'heures.

De manière globale sur trois mois les navires sont :

Opérationnels à environ 75% du temps,
Indisponibles sur avarie ou prolongation d'arrêt temporaires.....à environ 15% du temps,

En arrêt technique programmé.....à environ 5% du temps,
En capacité réduiteà environ 5% du temps.

Les objectifs ne sont pas contraints aux moyens mais au volume d'heures de mer par note du bureau B2

La CGT salue cette présentation de « matière à réflexion », toutefois, comme expliqué plus haut il ne s'agit pas d'une analyse mais d'une photographie, nous restons extrêmement vigilants quant à l'interprétation de ces chiffres qui pourraient conduire à ce satisfaire de la gestion actuelle des moyens.

La CGT réclame une refonte de la maintenance, notamment une gestion des moyens par anticipation, nous ne pouvons nous satisfaire du bricolage permanent, entre marchés inadaptés et lents, appels d'offres non effectués, laxisme du suivi, manque de réactivité.

La réglementation de l'exploitation des moyens, les instructions cadre :

Aéronefs :

obtenus deux agréments relatif à l'évolution de la réglementation

Il s'agit de l'adaptation de règlements européens axés notamment sur la gestion de la spécificité des risques.

La CGT félicite la capacité d'adaptation des personnels pour la mise en place de ces outils nécessaires à l'exploitation des moyens.

recrutement de deux ingénieurs haute qualifications (contractuels)

recrutement d'un ingénieur qualité (contractuels)

recrutement d'un documentaliste nautique (contractuels)

recrutement qualifié (niveau ingénieur/master) (contractuel)

La position de la CGT sur le recrutement de contractuels reste ferme, bien que nous comprenions qu'ils s'agisse ici de faire appel à des ressources en compétences inexistantes au sein de notre administration, nous rappelons que la CGT soutiendra toujours le recrutement interne et la formation, associés à des passage en liste d'aptitude pour les postes de catégorie A.

Finalisation au 30/04/2021 de l'audit externe OGMN (Organisme de Gestion de Maintien de la Navigabilité) et activités associées débuté le 20/10/2020,

Cette action est menée dans la continuité et le respect du calendrier fixé au départ, il s'agit pour l'essentiel d'un travail d'identification des tâches dans un document nommé Kardex. La société AROZ en charge de cet audit a notamment pointé des défaillances entre les acteurs du maintien de la navigabilité OGMN/DNGCD/FIN

Améliorer la disponibilité des aéronefs :

cette action s'attache aux méthodes (« process ») et à l'organisation, les leviers utilisés sont

le corpus réglementaire des procédures rendues plus souples et plus claires,
la simplification MOE et MGN

la fiabilisation des actions de maintenance avec
la mise en place d'un nouveau service informatique (fin 2021)

la dématérialisation et l'allègement des tâches de gestion de la navigabilité (projet)
la fiabilisation des données (via Kardex évoqué plus haut)

Consolider le lien technico-opérationnel :

projet de rattachement organique des échelons Aéros aux SGCD, sur la base de l'expérience actuellement menée au Lamentin.

Pour les experts CGT la plus-value n'est pas encore identifiable sur l'expérimentation en cours (début février) d'autant que le dispositif d'évaluation et d'échange initialement prévu ne semble pas être respecté

Consolider la démarche qualité :

il s'agit d'introduire une « démarche processus » avec réalisation de cartographie puis mise en place de management, en termes clairs il s'agit de gestion de performance par la mise en place de critères **La gestion par critères de performance à déjà montré ses limites, la CGT dénonce régulièrement la nature des ces critères ciblant au départ ce qu'on souhaite leur faire dire, pour exemple, il existe un critère « nombre de contrôle sur ciblage » et il n'existe pas le critère « nombre d'affaires réalisées sur ciblage ».**

Dans la même veine, la CGT redoute qu'ils soit mis en exergue la démarche sur les processus et les tâches des aéronefs sans que soit intégrée la disponibilité des marchés ou le temps de gestion DNGCD/FIN par exemple.

Efficiences de la qualité (l'efficience définit le rapport engagement /résultat)

18 constats en cours de traitement et 34 demandes de clôture sur un volume de 90 constats ouverts au premier octobre 2020.

CONSOLIDATION DE LA MAINTENANCE :

La clarification des rapports FIN/DNGCD :

Répartition des compétences (rédaction d'une charte)

Pour la CGT il paraît illusoire de régler les différents FIN/ DNGCD par la rédaction d'une « charte ». Il doit être associé des spécialistes au plus haut niveau, l'adéquation des mesures avec l'emploi des moyens s'en verrait renforcée.

Cadrage dépenses/ exécution contractuelle (par diffusion de notes administratives PEM PMR)

Pour la CGT le cadrage des dépenses ne peut se faire sans anticipation, en faisant apparaître les niveaux de responsabilité de chaque échelon, Cette volonté de « CONSOLIDER » un édifice défectueux, pointé du doigt dans ses pratiques, ne saurait être satisfaisant. La CGT réclame un réel suivi des moyens, la planification des tâches et la réelle anticipation de marchés adaptés pour chaque type de moyens par des équipes dédiées.

communication hebdomadaire: compte rendus techops, synthèse de suivi des marchés, bulletin

Nous nous félicitons de la mise à jour de l'espace Naéro, outil négligé jusqu'ici permettant à chaque agent de suivre l'évolution de la flotte, cependant rendre cette application plus vivante nécessite à notre sens une mise à jour de l'interface.

Fluidifier la chaîne de maintenance navale :

par la réalisation d'une mission de conseil (audit) et la rédaction d'une instruction-cadre :

Travaux relatifs à la mission de conseil de maintien opérationnel de la flotte Navale

En préambule de cette présentation le président au regard des premiers résultats cette mission de conseil tendrait à valoriser la qualité de la maintenance (du moins par comparaison avec d'autres administrations). Ce sentiment n'est pourtant pas celui des agents, et nous nous posons la question des points évalués par cette mission de conseil, les résultats de cette étude ne sont pas encore disponibles. La CGT souhaite en complément que soient associées les équipes mécaniciens des éléments, ceux ci sont sans doute les meilleurs experts pour exprimer les points bloquants des procédures actuelles...

L'organisation et l'efficacité par rapport à l'investissement (efficience) est en cours d'étude par l'analyse des outils réglementaires et une vingtaine d'entretiens conduits au siège, dans les ANN et les SGCD.

A noter un échange sur l'acquisition des moyens, notamment sur le fait que l'évaluation des besoins soit plus pointue et plus adaptée aux missions des unités destinataires. La CGT félicite une telle démarche, bien que les multiples réunions d'évaluation des besoins pour la dernière génération de vedettes n'aient pas abouties aux expressions des agents mais plus à un listing de critères opérationnels techniques, oubliant par exemple de traiter les comportements à la mer des navires.

Rénovation du Corpus réglementaire d'exploitation des moyens aériens :

La navigabilité

mise à jour des manuels de gestion pour le maintien de la navigabilité :

depuis le 15 juillet 2020, 13 guides de procédure (sur 17) ont été refondus ou améliorés.

Maintenance

procédures Organisme d'Entretien et qualité :

Guide de gestion et d'exploitation de la documentation technique aéro, en cours de validation

deux nouvelles éditions du manuel d'organisation et d'entretien, ainsi que la mise en place de e-formation

procédure Organisation- entretien :procédure APRS édition au 01/02/2021

formation continue, maintien des compétences et habilitations, édition du 01/11/2020.

gestion des audits et non conformités, édition du 01/10/2020

Exploitation aérienne

à noter Manex A juin 2020, première révision au 15 avril

3 manex en cours de réforme,

1 manex en attente

LME Beech en cours

LME EC 135 en cours

manuel de gestion de la sécurité (SDR principalement)

concept treuillage de janvier 2020

concept EC 135 AIS et GETAC d' octobre 2020.

instruction cadre drone (en cours de révision)

Ces sujets sont très techniques et relèvent de compétences qui auraient nécessité que le document nous soit transmis au préalable, la présence de nos experts étant impossible du fait de l'audit en cours.

Réforme de l'instruction cadre Aéro maritime :

production de fiche thème finalisées, en attente de validation :

- espaces maritimes, principales bases juridiques
- les eaux intérieures
- la mer territoriale
- la zone contiguë
- la zone Exclusive Européenne
- la haute mer, le comité interministériel de la mer.
- Le secrétariat général de la mer mer
- le comité de direction de la fonction garde-côtes
- le centre opérationnel de la fonction garde-côtes
- les préfet maritimes

Le Manuel Hyperbarre

production de fiches thème, en cours de rédaction :

- armement des unités,
- politique de sécurité maritime
- gestion des incidents de mer
- enquête nautique
- les plongeurs SAR

Les documents ne sont pas présentés en détail, il s'agit uniquement d'un état de l'avancée des travaux.

Synergie, technologie, innovations :

L'objectif est de renforcer l'activité opérationnelle et la protection des approches.
les moyens envisagés sont la synergie aéro/maritime et la technologie et l'innovation :

assurer une veille réglementaire, technique et juridique

analyser les techniques de gestion et mode d'organisation en matériels et outils, utilisation (parangonnage ou benchmarking) des acteurs du secteur (Marine Nationale, Affaires maritimes etc.)

Favoriser et cadrer la remontée des besoins des bords en matériel par une méthode (qui fera l'objet d'une instruction cadre) :

- formation au mode « projet »
- expérimentation (budget dédié et « sanctuarisé »)
- vérification de la réglementation attenante et rédaction du concept d'emploi
- mise en place de formations aux nouveaux outils
- communication à l'ensemble des acteurs opérationnels de la flotte

Ce projet porte « l'innovation technique », basé sur, nous l'espérons, « la réelle remontée des besoins ». à espérer que l'on commence par se soucier du matériel de travail destiné aux agents.

Cette méthode de dotation ne doit pas être un poids de plus à faire porter aux équipages en matière administrative pour obtenir des éléments simples.

A l'heure où tout les équipages ne disposent pas de gilets pare balle à flottabilité intégrée, où faire changer les matériels de sécurité nécessite un chemin de croix, la CGT reste dubitative.

Renforcer le pilotage CODM (Centre Opérationnel Douane Maritime) en développant les outils d'analyse :

Ce projet passe par l'analyse et l'évaluation des logiciels actuels et le développement de L'Intelligence Artificielle (« I.A. »). et le co-développement d'un logiciel (« ANAIS ») avec la marine Nationale.

Pour ce faire un « chargé de projet » sera nommé, notamment sur l'IA.

Depuis plusieurs années nos services ce sont dotés de moyens dématérialisés, logiciels de gestion etc. Loin de fluidifier et amortir la baisse des effectifs des quinze dernières années, ces évolutions n'ont fait qu'accroître la charge de travail des agents, et n'ont en rien fluidifié ou facilité les tâches de gestion ou de contrôle en dehors des travaux d'évaluation du travail et des performances.

Fin de la présentation de l'avancée des travaux.

Anticipation sur Présentation de l'état des lieux des heures d'avance :

La base des échanges est issue d'une extraction Mathieu en date du 16 avril, pour un total de 706 964 heures d'avance.

Nous disposons de chiffres relatifs à l'état des stocks d'heures et d'une tendance générale non chiffrée.

Il est important de distinguer le stock d'heures du flux, par image on pourrait dire que l'on distingue le niveau de la baignoire et sa vitesse de vidange par rapport à l'ouverture du robinet...et le niveau monte !

Le stock :

Pour une vision instantanée et globale les chiffres présentés ici montrent le rapport heures d'avance / agents (tous agents confondus).

Ces chiffres sont à prendre comme indicateurs,
ils ne distinguent pas les disparités ni les antécédents. Ils ne distinguent pas non plus la nature de ses heures (opérationnelles, administratives, formations etc.)

Manche, Mer du Nord , Atlantique : environ 600 heures d'avance par agent.

Antilles, Guyane..... : environ 843 heures d'avance par agent

Méditerranée..... : environ 1 600 heures d'avance par agent

Toutefois, M.le président nous indique les points de distinction envisagés à savoir :

Par tranche d'âge (50 à 54 , 55 et plus, 60 et plus)

Par Fonctions (G3 chefs d'unité commandant et seconds, chefs mécanos)

Par moyens (Patrouilleurs, BSN, BGC)

Ainsi le stock se répartit

Essentiellement sur les personnels à partir de 50 ans,

(Les agents affectés en Polynésie ont cumulé un stock d'heures conséquent,)

Les fonctions à responsabilité opérationnelle et administrative sont plus impactées.(37%)

Les BGC sont les unités les plus concernées par le stock.

Le président précise qu'il mettra à disposition des représentants du personnel les outils discriminatoires à sa disposition.

La CGT demande une discrimination des heures opérationnelles des heures administratives

Le flux

La première analyse du stock amène directement à l'examen du flux, c'est à dire de l'évolution. Celle ci, bien que faible, est en augmentation, ainsi les heures récupérées sont inférieures aux heures accumulées.

Les BGC sont les unités les plus génératrices.

Les patrouilleurs sont stables

Les BSN sont en légère évolution positive.

Les documents précis dont ce pré-constat est tiré vont être transmis aux représentants du personnel.

Pour plus de lisibilité sont présentés ici les interventions de la CGT et les réponses qui leur sont apportées :

Les heures d'avance sont la marque de l'engagement des agents pour l'exécution de la mission.

On ne peut négliger le Stock, bien qu'il faille « couper le robinet avant de vider la baignoire ».
La CGT rappelle qu'il est vain et inutile de considérer ce problème en dehors d'un ensemble. (ressources humaines, système de gestion des moyens, obligations administratives, impératifs opérationnels, formation professionnelle...)

La loi montre ses limites (moyens contre personnels) et nous manquons d'effectifs, les moyens humains déployés sont insuffisants, les effectifs de référence ne sont pas atteints.

Envisager des solutions passe par l'identification des moyens à notre disposition, aussi la CGT demande à M ; le président quels sont les moyens dont il dispose pour traiter ce sujet :

Les choix nationaux fixent des contraintes de baisse d'effectifs auxquels la fonction Gardes-côtes échappe depuis deux ans. **(pas de chute des Effectifs de référence)**

Dans ce contexte nous savons que nous ne disposerons pas de plus de personnel **(en dehors de l'appel au contractuels ou contrats hors effectifs fonction publique Douane)**

Pour disposer de plus de personnel il faudrait donc faire appel à du personnel sous statut particulier. (la piste de la réserve par exemple)

Ce qui éclaire directement la question de la mise en place de secrétariats : « à effectifs constants, attribuer un secrétaire à chaque unité imposera de fermer une unité sur le parc actuel. ».

Concernant les moyens, il existe des possibilités de financement qui, si la justification de leur emploi est validée, peuvent être débloqués.

Dans ce cadre, nous demandons le coût des primes des postes de commandant, chefs mécaniciens et adjoints et l'évaluation de ce qu'il en coûterait de les doubler.

Nous demandons également de chiffrer le coût du maintien des primes de ces fonctions pour les agents en récupération d'heures.

Il existe dans le régime de travail des patrouilleurs une gestion efficace des heures d'avance par la forfaitisation annuelle et la mise en place de personnel dédié aux tâches non embarquées.

(À noter que ce système reporte la responsabilité opérationnelle du moyen sur

l'administration , et non sur les équipages qui, s'il ne naviguent pas, perdent leur pouvoir d'achat.)

La faible évolution des BSN demande une analyse plus poussée, car en réalité ces unités sont souvent bloquées à quai faute d'effectif.

Concernant les BGC, les chiffres montrent que le soutien administratif, logistique ressource humaines déployé pour les patrouilleurs revient à la charge des agents, une fois de plus nous demandons de soulager ces postes par le doublement des fonctions.

Ceci étant, les fonctions de commandement ont des caractéristiques de travail indivisibles, et dans la réalité ceux-ci sont d'astreinte permanente pour assurer la coordination du caractère opérationnel de leur unité, la coordination avec les partenaires et les instances locales de leur site d'implantation. La CGT réclame le redéfinition de cette fonction et sa revalorisation.

M.le président constate qu'il est important de distinguer les heures par activité des unités, il souhaite que soit revalorisées les fonctions de commandement.

Une réponse organisationnelle doit également être apportée sur les bords, en effet, bien que des tendances fortes sur les postes d'encadrement puissent être distinguées, les heures en hausse varient selon les modes d'organisation des unités, on constate des « effets de bord ».

Bien qu'il s'agisse d'éléments pour lesquels aucune conclusion ne soit tirée, des pistes de travaux pourraient s'orienter sur les sujets indemnitaires et sur la forfaitisation de certain postes.

Le statut de fonction par intérim n'est pas envisageable puisque non prévue dans le cadre législatif au sein duquel nous sommes tenus d'évoluer.

Il est nécessaire d'intégrer la possibilité du changement d'emploi des moyens dans la réflexion.

Sur la question de passer les BGC aux 16/24 ièmes (**heures de mer comptabilisées 16 pour 24, heures payées 24 pour 24**) , M. le président se défend de toute avancée ou de tout travail en ce sens, cependant il réitère le bien fondé de l'examen du mode emploi des moyens.

Concernant les heures d'avance et la récupération, la CGT souligne que les agents en récupération d'heures font partie des effectifs, ainsi, la charge de travail incombant à ces agents se retrouve à porter par les agents en poste. Il est important de noter que bien souvent les postes occupés par les agents en situation de récupération sont des postes à responsabilité (généralistes beaucoup d'heures), nous demandons que les primes de commandement correspondantes soient attribuées aux agents faisant fonction.

Au total, pour la CGT le problème de gestion des heures d'avances est révélateur du défaut d'un ensemble : l'anticipation. Outre les contraintes nationales portants sur les effectifs, la gestion reste empirique. Nous attendons le prochain groupe de travail, espéré en Juin mais probable en septembre.

Point sur les médailles des douanes :

rappel : les médailles des douanes sont attribuées pour faits exceptionnels ou pour action ayant eu un impact particulier en matière de service à l'administration.

En 2019 : 5 personnes ont reçu la médaille à titre exceptionnel

En 2020 : 3 médailles à titre exceptionnel et trois médailles pour service rendu.

Point lié à l' attribution d'une de ces rares médailles à une personne ne faisant pas partie de notre administration (statut de contractuel, chargé de mission). Le fait que le médaillé soit intervenu en plus haut lieu de notre administration sans visibilité directe de son travail donne un sentiment d'auto congratulation de cabinet, pas de commentaire,

La directrice générale des Douanes s'est exprimée sur ce sujet.

Pour la CGT, outre le flop de communication révélateur de la distance entre le niveau de la mer et Montreuil, Il est important de ne pas galvauder nos symboles.

