

# Qu'il est long, qu'il est loin, ton chemin, papa...

Compte rendu CSA DI HdF des 15 et 20 février 2024

Ce premier CSA 2024 était prévu sur une journée avec un ordre du jour pléthorique...

Les organisations syndicales ont demandé et obtenu qu'une deuxième journée soit prévue pour pouvoir traiter sereinement tous les points et donner du sens aux débats. Certains points, et notamment le tant attendu point d'étape JOP, seront abordés le mardi 20 février.

En réponse aux liminaires Monsieur le Directeur Interrégional accepte la demande de la **CGT** de soumettre au vote du CSA la validation des Effectifs de Référence 2024 pour la DI des Hauts de France.

On ne s'attendait pas à un miracle étant donné la teneur des documents fournis par l'administration.

Lors du dialogue de gestion, notre DI a réussi à obtenir un abondement de 15 emplois de référence. Si cette nouvelle ne peut que réjouir notre OS, **tout n'est pas si simple et on explique pourquoi.**

- +2 ER au bureau Principal de Calais (la **CGT** a toujours clamé la sous-évaluation de l'ER face à l'impact du Brexit)
- +4 ER à la BSI de Dunkerque (pour la création de la nouvelle brigade de contrôle du port...)
- +7 ER à la BSI de Beauvais (pour la création de la BSI, qui avait été fermée il y a moins de 20 ans).
- +2 ER à IDS

mais...notre DI doit en autofinancer 5 en supprimant des ER là où l'administration pense qu'il y en a trop (les agents apprécieront) :

- 1 ER au POC de Lille
- 1 ER à la division de Lille
- 2 ER à la BSE de Dunkerque
- 1 ER à la BSI du fret routier au Tunnel

Ce sont des emplois jamais pourvu ; l'administration les supprime. Ne réussissant pas à combler ses effectifs, l'administration supprime des postes.

**La culture de l'échec, je ne sais pas faire du coup je ne fais pas.**

Pour le moment, on a donc +15 ER dont 5 autofinancés, ce qui fait un total de +10. Mais il ne faut pas oublier le transfert des missions fiscales. Pour 2024, ce sont 2 ER supprimés dans notre DI.

**On a créé 15 ER en augmentant les ER de la DI de 8 !!!**

Pourtant, notre DI s'est senti satisfait de son action en réussissant à abonder les ER 2024 de +8 emplois par rapport à 2023, soit un total de 1642 effectifs de référence (1634 en 2023).

Pour consoler les OS, il signale que d'autres inter-régions ont fait moins bien et que même on aurait pu diminuer les ER des HDF pour les rapprocher des effectifs réels soit 1517 emplois !!

L'administration a droit à un certain nombre d'emplois budgétisés par les lois de finances, mais elle calibre les services sur des ER qui sont toujours supérieurs (en nombre) de  $\pm 3,5\%$ .

**Selon le DI : les ER n'ont pas vocation à être comblés... sauf à vivre dans un monde parfait.**

Le volant offert par les ER permet, par exemple, le tuilage d'un remplaçant avant le départ en retraite du titulaire. Cela permet de conserver deux agents sur le même poste sans dépasser les ER.

Selon le DI, si l'on arrive à obtenir un **gain de productivité** avec l'amélioration des process et l'optimisation de la dématérialisation, on pourra soulager un grand nombre de collègues d'une partie de leur charge de travail.

Le **SNAD CGT** signale au président que très souvent, pour l'administration, les termes de « gains de productivité » se traduisent dans les faits par des suppressions d'emplois ou des pertes de missions.

Nous déplorons le manque d'effectifs chronique dans de nombreux services, avec des agents dont la santé physique et morale se dégrade dangereusement !

Toujours en réponse aux liminaires, le DI nous informe que nous recevons un volume important de sorties de stage en catégories A et B. Il faut remplacer le grand nombre de départs à la retraite.

Le **bureau de Lesquin** (41 réels pour un ER de 48) souffre d'un manque d'effectifs, tandis que la résidence op/co de Lille est en sureffectif.

La **CGT** déplore un manque certain d'anticipation de l'administration sur certains postes et constate la baisse d'attractivité de certaines fonctions qui n'incitent pas les collègues à prendre des responsabilités, probablement en raison d'évolutions de carrière qui ne sont pas à la hauteur des sacrifices familiaux exigés.

Le DI pense qu'il faut organiser à nouveau des concours avec affectation régionale pour tendre vers le comblement des ER. Pour le moment, cette solution n'est possible que pour les catégories C surv. D'autres pistes sont envisageables, comme le recrutement de contractuels, d'apprentis ou d'agents sans concours.

La **CGT** rappelle son attachement au recrutement avec concours et sous statut de fonctionnaire.

**Le scanner à la BSI de Dunkerque** devrait arriver après l'été et la doctrine d'emploi sera prête. Le **SNAD CGT** a alerté l'administration sur l'urgence de la communiquer aux agents pour qu'ils sachent comment se positionner sur les formations nécessaires à l'exploitation des camionnettes.

Le **SNAD CGT** conseille aux personnels qui souhaitent modifier leur **convention ARTT** de solliciter une Réunion d'Information Mensuelle à leur chef de service. Seule la discussion, la concertation et le consensus doivent lancer un processus de révision du régime horaire.

Pour ce qui concerne notre demande d'étude de semaine en 4 jours, le DI pense que le sujet doit être traité au niveau DG. **La CGT milite pour la semaine de 32h.**

Encore une fois sollicité par les OS sur la nécessité d'effectuer un **Bilan BREXIT**, le DI nous informe que le travail est en cours. Nous serons bientôt conviés à un GT sur ce sujet.

Le DI souhaite rappeler qu'on ne fixe pas de résultats mais des objectifs aux agents et quand on fixe des objectifs, il faut tenir compte des moyens en place pour les atteindre et les effectifs en font partie.

Le **SNAD CGT** a demandé au plus vite un **état des lieux des équipes cynophiles**, avoir une photo sur la situation actuelle. Cette demande a été approuvée par le DI.

**Les OS ont voté contre les ER des HdF pour l'année 2024.**

## PLI

Il nous a été présenté un bilan de l'activité immobilière du PLI en 2023 et des projets en 2024. Nous apprenons que le **budget à disposition est en baisse** et qu'un certain nombre de projets pourront être réalisés avec le concours des BHR, ce qui pourra faire baisser les prix d'exécution.

En 2024, l'accent sera mis sur la sécurisation des sites douaniers mais aussi sur l'achèvement des projets lancés en 2023.

Certains chantiers sont presque terminés, comme le PCUF à Dunkerque, et d'autres sont juste à leurs débuts, notamment tout ce qui concerne la transition énergétique. L'administration doit continuellement trouver des financements extérieurs pour cofinancer certains projets. Ce travail chronophage occupe les services du PLI, mais il est aussi assez incertain, s'adaptant au gré des volontés politiques et des acteurs en place.

En 2024, le **site douanier d'Arras** devrait finalement bénéficier des travaux d'extension et de réhabilitation énergétique programmés depuis longtemps. La BSI de Nogent devrait définitivement déménager. La brigade de Cambrai devrait bénéficier d'un réaménagement de son espace extérieur. Des hottes aspirantes devraient être installées dans les brigades dépourvues.

La **CGT** a demandé la création d'un véritable **parking à vélo** au sein du bâtiment de la DI ; une étude est en cours pour trouver des solutions.

La **CGT** a déploré l'état de certains **bâtiments à Cheriton** : les locaux du fret sécurisés avec une chaîne et un cadenas, et les locaux du tourisme attaqués par la moisissure.

Si Eurotunnel est propriétaire, la douane doit faire pression pour permettre aux agents de travailler dans de bonnes conditions.

L'isolation d'un deuxième garage sur le site du **tourisme au Tunnel** n'est pas envisagée.

La problématique de rendre les contrôles imports à la **BSE de Dunkerque** a été encore évoquée ; pour le moment, les relations avec le port de Dunkerque ne sont pas telles qu'on puisse exiger des travaux, mais le sujet sera remis sur la table une fois les relations redevenues normales.

Le auvent au **fret routier** devrait se faire ; une solution moins onéreuse aurait été trouvée.

Suite à l'intervention de la **CGT**, il est rappelé aux chefs de services qu'ils peuvent solliciter les BHR pour de menus travaux quand les sociétés qui hébergent nos services tardent à effectuer des travaux.

Le PLI nous confirme les gros **problèmes** existants au niveau du **ménage** et des **consommables** mis à disposition par la société ayant remporté l'appel d'offre. Les services de la DI ont notamment suspendu les paiements auprès de la société pour services non faits. Les agents sont encouragés à signaler toute anomalie dans les prestations de services qui ne sont pas effectuées.

## Parc automobile

Notre DI va finalement recevoir une trentaine de VL neufs et étudier le redispaching des VL renouvelés.

Les services de la DI essaient au mieux d'être à l'écoute des services quand à leur besoins en VL, spécificité, modèle, motorisation, aménagement...

Sans rentrer dans les détails on a pu faire remonter des besoins de plusieurs services en VL. Les **équipes cynophiles du tunnel** devraient bénéficier d'un prêt de 2 utilitaires sur la période des JO pour pouvoir intervenir, si besoin, avec des véhicules adaptés et présentables !

## TSI

Les agents TSI de notre DI, comme tous ceux de France, ont écrit à la DG pour dénoncer des conditions de travail inadaptées et des sollicitations de plus en plus importantes. Le BOP régissant leur activité date du début des années 70 !

La DG est en charge du dossier.

Leur implication et leur professionnalisme sont salués par l'administration et les OS.

## FACVA

Une nouvelle campagne est en cours et les chefs de services ont jusqu'à fin février pour faire remonter, sans filtre, mais en précisant les éventuels problèmes de place pour accueillir les matériels achetés, les demandes des agents. Les OS ont dénoncé la non-acceptation de certains projets dans notre DI mais validés ailleurs ; le DI conseille à ces services de refaire la demande s'il leur reste des fonds. Les agents seront informés après le GT national du 14/03/2024 du budget restant à consommer avant la fin de l'année 2024, dernière année du plan d'amélioration du cadre de vie des agents.

## TRANSFERT D'ARRAS

Au bout d'un mois, le gros point noir demeure la migration informatique d'une DR à l'autre, situations non bloquantes mais chronophages pour les collègues. Il semblerait que la DG solutionne progressivement les problèmes.

Le CSA n'ayant pas pu se terminer le jeudi 15/02, il a dû être prolongé sur la matinée du 20/02 et malgré cette prolongation et les arrêts de jeux, la **CGT** n'a pas pu développer toutes ses questions.

## JOP2024

Lors de cette deuxième journée, nous avons enfin pu aborder le point JOP2024.

Si le montant et la répartition de la prime ne sont toujours pas d'actualité (GT prévu le 28/02/2024 à la DG), nous y sommes proches. Notre ministre de tutelle a souhaité l'alignement de la prime JOP du ministère à celle de l'intérieur, **maximum 1900€ par paliers**. Le GT devra établir les différents niveaux de prime selon l'engagement du service.

Pour rappel, tout agent travaillant dans un service impacté bénéficiera de la prime, que l'agent travaille ou non pendant les 15 jours des JO. Le **SNAD CGT** défend ce principe de collégialité de la prime.

L'étalement de la prise de congés au sein d'un service permettra à tous les agents de pouvoir bénéficier d'**au moins 15 jours consécutifs d'absence**. Seuls les agents en CM et en congés bonifiés sur plus de la moitié de la période (dont la période exacte n'est pas encore connue) ne seront pas éligibles à la prime.

Dans notre DI, les services de surveillance seront tous impactés avec une obligation de présence de **80 % des effectifs réels sur la période du 26/07 au 11/08**. Les maîtres-chiens explos seront tous obligés d'être présents.

Sur les périodes du 22/07 au 25/07 et du 12/08 au 15/08, il y aura une obligation de 60 % de présence pour ces services.

Il faut encore identifier la situation du **CCPD** qui est sous le commandement de la Police et donc connaître leurs obligations de présence (et donc de prime), ainsi que la situation des divisions (sauf celle fonctionnelle de surveillance du Tunnel). Nous sommes sur un nombre assez réduit d'agents, mais les OS ont demandé au DI d'être précis pour éviter un mauvais calcul du budget nécessaire à l'octroi de la prime.

Les OS ont dû faire rectifier de petites erreurs dans le tableau de l'administration qui ne reprenaient pas le commandement de la **brigade cynophile du TSM** parmi les agents ayant droit à la prime.

La **CGT** a souligné le besoin de communiquer au plus vite auprès des agents pour les informer que leur cote prévisionnelle estivale est validée ou non, et nous avons reçu une réponse favorable. Il semblerait que seulement quelques brigades n'aient pas encore pu boucler leur prévisionnel ; pour les autres, les agents (et l'encadrement) ont réussi à s'organiser pour respecter les contraintes d'effectifs.

La **CGT** a souhaité alerter le DI qu'il faut flécher une partie des renforts JOP au **Tourisme sous la Manche**, le trafic sera, comme chaque année, dense fin août et les effectifs du tunnel seront au plus bas.

### **RENFORT JOP2024**

Les **ACP2** stagiaires seront en **renfort du 04/07 au 16/09** dans les services de France. À la suite de cette période, ils retourneront à l'ENDLR pour terminer leur formation et ensuite choisir leur résidence d'affectation finale (qui ne sera pas obligatoirement celle estivale). Concernant les Paris Spé, la date de leur déploiement dans notre DI n'est pas encore fixée, mais il est probable que ce soit au mois de juin.

**41 ACP2 surveillance et 20 Paris Spécial surveillance seront affectés dans notre DI.**

#### **DR de Lille**

Halluin BSI : 6 ACP2

Baisieux BSI : 9 agents = 6 ACP2 + 3 Paris Spé

Lille Gare : 9 agents = 5 ACP2 + 4 Paris Spé

St Aybert : 6 agents = 2 ACP2 + 4 Paris Spé

#### **DR de Picardie**

Amiens BSI : 2 agents = 1 ACP2 + 1 Paris Spé

Beauvais BSI : 4 Paris Spé

#### **DR de Dunkerque**

Calais Port BSE : 6 agents = 4 ACP2 + 2 Paris Spé

BSECT : 5 ACP2

BSIST 1&2 : 7 ACP2

BSE Dunkerque : 3 ACP2

BSI Dunkerque : 3 agents = 2 ACP2 + 1 Paris Spé

BSI Boulogne : 2 Paris Spé

La **CGT** a fait remarquer que les chiens de la **brigade cynophile du tunnel** vieillissent et qu'il faudra éventuellement prévoir des renforts d'équipes cynophiles d'autres DI.

Nous avons également souligné qu'il risque d'y avoir des tensions à la **BSE de Lesquin** avec une probable augmentation des vols.

La répartition des renforts ne devrait pas être définitive sur la **DR de Lille**. Une réflexion sera menée sur la mise en place d'un pool mobile de renfort pour pallier aux besoins selon l'activité..

La brigade de **Beauvais** sera dotée d'une borne Pablo. La **CGT** a conseillé d'insister pour en avoir une deuxième en cas de panne (fort probable).

Encore une fois, les OS se sont inquiétés des missions et ont eu l'assurance que le préfet de région souhaite nous voir rester sur nos missions habituelles et en aucun cas sur des missions de maintien de l'ordre ou de stadier... on verra bien ! La **CGT** réaffirme son souhait de voir les collègues poursuivre les missions classiques de notre administration.

Le **SNAD CGT** a alerté l'administration sur le risque d'avoir trop d'agents et **pas assez de VL** lors de la période estivale. **Il serait dommage de faire de la surveillance générale à pied...**

Les renforts ACP2 lillois pourront loger à l'ENDT, ceux de la DR de Dunkerque devraient trouver de la place dans les logements masse et éventuellement dans des résidences universitaires.

La **CGT** a affirmé son opposition à cette solution si des étudiants sont privés de logement universitaire l'été..

Les OS ont demandé au DI de rester vigilant lors des journées d'épreuves sur **Lille** et de réfléchir à des modifications d'horaires de travail pour éviter de rajouter des déplacements domestiques à ceux des spectateurs.

## **BILAN FORMATION PROFESSIONNELLE**

Madame la cheffe du BOP RH nous a présenté un bilan de la formation professionnelle de notre DI pour l'année 2023.

Nous avons accueilli un nombre important de stagiaires (89) entre les catégories A, B et C. Cela a nécessité de les former, de trouver des tuteurs, de suivre leur progression et de les accompagner dans le processus de titularisation.

Il est prévu de faire un bilan sur l'impact du Concours National avec Affectation Régionale des ACP2 surv en 2023. Un suivi sur 3 ans est programmé afin d'évaluer leur pertinence. Néanmoins, un **nouveau recrutement d'ACP2 avec affectation dans les HdF pour 2025** (ouvertures des inscriptions en 2024) est déjà programmé, avec un avis favorable de la part de la DG. La douane compte sur le bouche-à-oreille des agents de la DI pour recruter des futurs agents souhaitant rester dans les HDF et ainsi réduire le turn-over.

La **CGT** a souligné l'intérêt des **formations locales** proposées par des formateurs locaux qui connaissent la réalité du terrain. Nous souhaitons également que certains stages de l'ENDLR puissent être effectués dans notre région pour attirer plus de candidats et réduire les coûts de fonctionnement. Nous avons rappelé que le **SNAD CGT** est attaché à la formation en présentiel et que Melusine est un outil complémentaire mais qui ne doit pas être privilégié.

Le DI nous informe que le marché public pour les formations **CAMARI** n'a pas encore été attribué et que nous sommes en attente des résultats. L'administration est consciente du besoin d'une formation à proximité de Dunkerque et Calais.

Pour la mise en place des camionnettes à la **BSI de Dunkerque**, les agents volontaires pourront suivre la formation PL sous régime d'autorisation d'absence. Consciente des enjeux économiques qu'une formation CAMARI implique, la **CGT** a affirmé son souhait que cette qualification n'entrave pas les mobilités vers la résidence de Calais. Les services RH de la DI sont attentifs au respect des équilibres des "camaristes" dans les unités, mais pour le moment, ils n'ont pas empêché un souhait de mobilité pour raisons CAMARI.

Les OS ont remarqué que les bons chiffres de formation de notre DI (7,5 jours/an/agent) sont trompeurs. En effet, dans une DI à forte prédominance surv, les formations Tir, TPCI ont un impact important sur les chiffres et masquent un déficit de formation pour les agents CO/AG de notre DI.

# **BILAN PERFORMANCE**

**Tout va bien, nous sommes au top !** Les OS demandent une reconnaissance juste des efforts des agents avec des compensations exceptionnelles en fonction des résultats.

La **CGT** a également demandé que les agents puissent recevoir rapidement des **lettres de félicitations** de la part de la hiérarchie. Nous avons souligné qu'une lettre d'un DI a plus d'importance pour un agent que celle d'un divisionnaire (bien que celle-ci soit également appréciée).

La **CGT** suggère, par ce compte rendu, à l'administration de charger les divisionnaires de remettre personnellement aux agents les lettres de félicitation des ministres/DG/DI/DR.

« *C'était mieux avant* », lorsque la haute hiérarchie se déplaçait rapidement lors de constatations exceptionnelles...

Le **SNAD CGT** a interpellé le DI sur un **déficit de communication** de notre activité auprès de la presse. Nous avons même proposé notre aide pour améliorer cet aspect. En réponse, nous apprenons que la douane respecte au maximum le secret de l'instruction, contrairement à d'autres administrations... Nous en prenons acte, mais nous insistons sur le manque de publicité de notre action.

## **MODULATION**

Chaque année, nous prenons connaissance des pourcentages d'attribution de primes aux cadres supérieurs et inspecteurs de notre DI.

**78 % des cadres A et A+ ont pu bénéficier d'une prime en 2023.**

La **CGT** félicite les heureux (nombreux) bénéficiaires et souhaite le même niveau de reconnaissance des catégories B et C que ce soit en quotité qu'en sommes attribuées...

## **QUESTIONS DIVERSES**

La **CGT** et les OS ont demandé à la cheffe de la FRHL de retourner dans les **services restructurés** pour expliquer à nouveau les règles d'attribution des primes de restructuration, des priorités à la mobilité et de l'accès à la bourse départementale. Un travail de **pédagogie** doit être à nouveau entrepris auprès des agents impactés.

Le DI nous a confirmé son souhait de créer officiellement la **Cellule de Gestion des Marchandises Saisies** sur la DR de Dunkerque, avec un ER spécifique. Les agents auront une gestion surveillance et l'attribution de 8 tickets resto/mois.

La **CGT** a demandé la suppression d'une partie de la note DR qui demande aux services de contacter la CGMS si, lors d'une saisie, ils ont besoin de sécuriser les marchandises... même la nuit et le week-end. Un agent en repos ne doit pas être sollicité ou penser pouvoir l'être sur son temps de repos sans compensation en rémunération ou récupération d'heures.

Face à l'insistance des OS, M. le DI va consulter Mme la directrice régionale de Dunkerque pour faire évoluer la note.

Les OS sont revenus sur la problématique particulière à la **DR de Dunkerque** concernant les consignes relatives au port du **HK** et à la posture Vigipirate. Actuellement, certaines BSI doivent sortir le HK mais n'ont pas suffisamment d'agents pour pouvoir le déployer dans le respect des règles de transport et de sécurité des agents.

La **CGT** rejette le discours : *"vous êtes contre le HK. Mais en cas d'accident, vous aller accuser l'administration de ne pas avoir tout mis en œuvre pour protéger les agents."*

La **CGT** affirme son souhait d'avoir les **effectifs nécessaires pour accomplir en toute sécurité les missions qui sont les nôtres.**

Si l'administration ne nous donne pas les moyens, elle est responsable des incidents potentiels. Le déploiement d'un HK doit respecter des règles précises, et une posture Vigipirate demande des effectifs à la hauteur des risques.

Il est étonnant que les consignes sur le déploiement du HK soient spécifiques à la DR de Dunkerque et ne soient pas les mêmes dans les autres DR de notre DI.

La **CGT** demande une cartographie précise et les effectifs réels des équipes maîtres de chien. Les postes vacants doivent être comblés au plus vite.

Les OS ont également évoqué les différences de traitement dans l'attribution des **autorisations d'absence** lors des épisodes neigeux de l'hiver.

La section de **Picardie CGT** a diffusé un tract le 03/02/2024 pour réclamer l'octroi d'autorisations d'absence pour intempéries. M. le DI ne souhaite pas donner de directives régionales, comptant sur les chefs de services pour décider au cas par cas de l'octroi de ce type d'autorisation d'absence.

La **CGT** demande qu'une information soit faite auprès des chefs de service pour qu'ils soient attentifs aux demandes et n'obligent pas les agents à prendre des risques inutiles pour se rendre sur leur lieu de travail.

La **CGT** a rappelé son attachement à un dialogue social de qualité et a réclamé des **CSA plus nombreux ou prévus sur plusieurs jours.** L'agenda doit permettre à tout le monde de s'exprimer sereinement, sans impasse, dans l'intérêt des agents.

