



CSAL DIPA du 19/09/2023

2014 – 2023 L'HÉRITAGE : ACTE I

Ce cinquième CSAL (comité social d'administration local) de l'année, le premier avec le nouveau directeur interrégional, aura été d'autant plus marquant qu'il a été celui de l'examen de l'héritage laissé par le précédent DI. Les sujets ayant eu un impact, souvent négatif, sur le quotidien de travail de nos collègues sont pléthores et sensibles.

La CGT a notamment rappelé l'état social dégradé à la DIPA depuis de nombreuses années mais s'est également positionnée pour une évolution favorable .

En préambule aux débats, toutes les organisations syndicales ont fait lecture de déclaration liminaire.

POINT SOUMIS AU VOTE

1. Approbation de PV

Au départ, il s'agissait de voter l'approbation de 20 procès verbaux, des Comités Techniques des Services Déconcentrés (CTSD) et des Comités Sociaux d'Administration (CSAL), période 2020-2023. Dès le début de l'été, la CGT avait indiqué à l'administration que les délais de relecture étaient très contraints, au vu du nombre de PV à approuver, de la période estivale débutante entraînant de facto des indisponibilités pour les uns et les autres.

L'administration avait alors consenti à prolonger ce délai de la fin de l'été au 7 septembre...

Finalement, la raison l'ayant emporté, ce ne sont plus 20 procès verbaux qui ont été soumis au vote mais seulement 9.

Le vote a eu lieu, toutefois pour certains des 9 PV, il a été ajourné après une question CGT sur leur validité. La DIPA devant prendre l'attache de la DG, nous n'avons pas donner quitus.

Vote POUR : CFDT-Solidaires-CGT

L'UNSA n'a pas pris part au vote

POINTS D'INFORMATION

1. Premier bilan du fonctionnement de la CSR

Le directeur régional fret a pris la parole pour expliquer les raisons de ce 2ème point de l'année sur la CSR. Le service est installé, dans de nouveaux locaux, à la satisfaction des agents, depuis le début de l'été, le fonctionnement est désormais stabilisé. Au niveau des missions, la création d'une cellule dédiée à la supervision est un changement important entraînant l'affectation de chefs de visite dans les bureaux de contrôle avec un rôle dorénavant clarifié.

Enfin, le DRF a souligné les aspects positifs de la CSR : énorme travail de toilettage des profils de sélection existants, une réorganisation qui a abouti à une dynamique positive, un meilleur pilotage des dédouanements centralisés nationaux (DCN) et un repositionnement de la CRPC sur les analyses de risque, son cœur de métier.

Nous restons persuadés que les superviseurs auraient dû rester dans les bureaux de contrôle au plus près de l'information. Pour autant, la nouvelle cellule existe, la CGT a tenu à saluer la réactivité des collègues de la CSR (création rapide de profils de ciblage).

Commentaires de la CGT suite aux propos du DRF :

1) la CRPC n'est pas revenue à son cœur de métier (l'analyse de risque) grâce à la création de la CSR mais uniquement parce que son sous effectif a été comblé permettant aux agents d'effectuer ce travail d'analyse de risque.

2) Nous sommes revenus sur la réunion (CSR/chefs de service) de juin dernier, aucun tour de table n'a eu lieu pour connaître le point de vue des chefs de service sur cette nouvelle relation de travail. Il faudra plus que la bonne parole de l'encadrement de la CSR sur la nécessaire remontée des contrôles positifs pour qu'un lien se crée de manière pérenne avec les bureaux de contrôle. Il y a comme un décalage entre les priorités de la CSR (exister) et celles des bureaux qui doivent gérer un sous-effectif de plus en plus préoccupant.

3) Pour créer ce lien indispensable, une relation de travail fluide et renouer avec une supervision de proximité, il est nécessaire que les superviseurs de la CSR se déplacent très régulièrement dans les bureaux de contrôle. Cela ne pourra être envisageable qu'en résorbant le sous effectif de cette cellule.

4) Le toilettage des profils locaux, certes nécessaire, au profit de leur régionalisation a induit une recrudescence de proreg sur l'écran de veille de certains bureaux .

2. Bilan de la formation professionnelle

La responsable de la FP a présenté ce bilan qui fait suite au groupe de travail qui s'est tenu le 27 juin dernier.

FP article 60 : 6 formateurs à la DIPA, 2/3 des agents seront formés d'ici la fin de l'année,

FP en présentiel : elles doivent se faire sur le temps de service,

FP valeur : programmée d'ici la fin de l'année,
FP Anglais : pour les prépas de concours,
FP sûreté : elles sont désormais en distanciel mais la DIPA a fait le choix de réunir les agents en présentiel dans les salles informatiques de la FP,
FP Banaco : elles viennent d'être réactivées uniquement pour les stagiaires. Elles seront étendues à tous les publics ultérieurement.

Nous vous renvoyons au compte rendu CGT du groupe de travail FP (en pj)

Tout en reconnaissant l'efficacité du service de la FP, cette présentation a suscité plusieurs remarques et questions CGT :

- Les FP Mélusine sont de plus en plus souvent des pré requis aux FP en présentiel. La CGT a proposé que les casques audio nécessaires à ces FP soient distribués à chaque agent en poste à la DIPA.

Réponse du DI « cela coûte cher ».

- la question des conditions dans lesquelles nos collègues de la surveillance effectuent les FP Mélusine en service se posent du fait du peu d'ordinateurs disponibles.

- à la question sur les dates limites indiquées dans les formations Mélusine, la FP nous répond qu'elles peuvent être prolongées au niveau de la DIPA.

- nous rappelons qu'il est nécessaire de valoriser dans les CREPS l'investissement des formateurs occasionnels, leur mise à disposition pour effectuer des FP est un atout pour l'administration.

- la CGT demande la réactivation de la FP Garance, tout comme Banaco et Canopée, Garance est une application utilisée au quotidien par de nombreux collègues.

Réponse : grande difficulté à trouver un formateur

3. Résultats de l'observatoire interne à la DIPA

La cheffe du pôle RH nous a fait lecture des résultats en soulignant l'augmentation du taux de participation, seul point positif.

La DIPA a pris en compte ces mauvais résultats en renforçant la cellule de prévention et en sensibilisant les chefs de service.

Commentaires CGT :

Quel intérêt à lire en séance des chiffres retranscrits dans les documents de travail ?

Comme indiqué dans notre déclaration liminaire, nous avons noté que les résultats de l'observatoire interne n'étaient pas bons.

Les chiffres que notre administration aime à présenter lors des conférences de presse sont ceux obtenus par le travail quotidien et le professionnalisme des agents.

En matière de reconnaissance, la CGT a pointé du doigt la baisse du montant des compensations exceptionnelles en 2023.

Réponse du DI : « la baisse ne concerne que la DRF, il a suivi les prescriptions de la DG pour leur affectation ».

Pour nous, tous les agents devraient recevoir des compensations exceptionnelles pour leur engagement quotidien.

De même, les indicateurs de performance devraient être bannis. C'est une pression qui pèse sur tout le monde (agents et encadrement) alors que le sous effectif est prégnant .

Enfin, au cours des discussions, la CGT a salué le travail réalisé par Mme Sauvage, psychologue du travail qui a démissionné de son poste en juin.

De manière générale, le positionnement du/de la psychologue du travail au niveau du DI soulève la question de son indépendance.

En exemple, nous sommes revenus sur la création de la cellule de sécurité alimentaire qui avait donné lieu à la rédaction d'une note par l'ancienne psychologue du travail. L'ancien DI avait refusé de la transmettre aux organisations syndicales. Qu'y avait-il de si confidentiel dans son contenu pour qu'elle ne soit pas diffusée aux OS ?

QUESTIONS DIVERSES CGT

1. Nous souhaitons avoir un point de situation des espaces dédiés aux douaniers aux UMJ.

Le DI nous indique *qu'il n'y a pas d'espace dédié pour les douaniers aux UMJ, uniquement une table pliante, des chaises pliantes et une armoire dans la salle de repos des policiers.*

Nous faisons remarquer que les agents méritent mieux qu'un salon de jardin et que l'espace dédié avait été «évoqué» par l'ancien DRV (M. Rubler).

Nous avons insisté sur ce sujet important.

Le DI a entendu nos remarques et a proposé de reprendre contact avec la cheffe des UMJ.

Nous en avons profité pour revenir sur les remises à l'OFASST et les discussions avec le parquet.

Le DI nous a répondu *qu'elles étaient toujours en cours...*

2. Pourquoi la direction interrégionale refuse-t-elle de remettre à disposition de l'ASCDAR la salle TPCI située au 3701 ?

L'association est sans nouvelles de la DI depuis son mail adressé le 22 août et ne comprend pas ce silence.

La CGT rappelle au DI, qui s'étonne d'une telle question posée au CSAL pour une association, que le ministère incite à la pratique d'activités sportives et physiques en milieu professionnel, c'est donc un sujet pour tous les douaniers.

Mme l'adjointe au DI nous informe qu'elle discute avec le DI sur la demande de l'ASCDAR et reviendra vers eux très prochainement.

3. Nous souhaitons avoir un bilan du télétravail à la DIPA, à savoir: le nombre d'agents, les catégories, les services concernés et les quotités attribuées par agents ? Le télétravail pérenne va-t-il enfin évolué à la DIPA sans encore attendre un délai ?

Le DI a refusé de nous transmettre le bilan demandé en nous renvoyant au groupe de travail qui aura lieu le 12 décembre prochain ! *Qu'est-ce que 2 mois quand les agents attendent depuis 2 ans ...*

Il nous a également informé qu'un atelier aurait lieu prochainement avec la participation de chefs de service représentatifs.

Les notes et dispositions nationales ne seraient-elles toujours pas assez claires ? La finalité de cet atelier avec un panel de chefs de service «représentatifs» a suscité de l'incompréhension de notre part .

Y aurait-il des chefs de services non représentatifs ? Et surtout représentatifs de quoi et pour qui, l'administration ou leurs agents?

Nous voilà donc dans l'acte II de l'héritage ! A savoir la poursuite d'une non application des textes de 2021 que les agents subissent depuis 2 ans.

Si la DIPA avait eu une référente télétravail pour la mise en œuvre des dispositions telles que prévues par les textes nationaux, nous n'en serions peut-être pas là.

4. Nous demandons que les stagiaires CO dans les bureaux de contrôle passent en horaires longs (HL) avant leur titularisation.

Le DI nous a informé que la réflexion était en cours et que la situation allait évoluer. Seul l'examen des inscriptions au TIM retarde ce changement.

Finalement, cette information plutôt positive va dans le sens de ce que nous portons depuis plus de 2 ans maintenant. La CGT aurait souhaité une date plus précise pour ce passage en HL pour tous ceux qui le demandent (titulaires et stagiaires) .

Nous rêvons de ce jour où l'administration répondra sans délai *«oui d'accord on le fait »*.

Au total, 17 questions diverses ont été posées par les organisations syndicales : antenne DOD à la DIPA, nouvelle instruction sur l'armement et informations sur les JO 2024.

Vos représentants CGT à ce CSAL
Nadine Filori (titulaire), Thibaud Gouin (titulaire) , Nicolas Ossard (expert)

Prochain comité (CSAL) le 9 octobre prochain

N'hésitez pas à faire remonter vos questions et besoins d'ici cette date sur notre boîte mail :

snad-cgt.roissy@douane.finances.gouv.f