

CSA de la DI des Hauts de France

du 19 décembre 2023

Le Directeur Interrégional a présidé ce CSA de la DI des Hauts-de-France.

Si l'ordre du jour comportait un point soumis au vote et un point d'information, il en résulte, au vu de la quantité de questions des OS que le dialogue social est nécessaire dans notre DI pour aborder le plus grand nombre de sujets et apporter aux agents les réponses qu'ils attendent.

Validation de la convention ARTT du BC de Dunkerque Ferry.

Le processus a pu être mené à terme pour ce bureau et in fine les collègues ont choisi un régime horaire et une cote de service qui leur correspond le mieux.

Le **SNAD CGT** Dunkerque a obtenu que l'article 2 de la convention soit modifié dans le but de mettre moins de contraintes aux agents lors de la sollicitation d'autorisations exceptionnelles d'absences. **L'écriture initiale laissait entendre qu'il fallait un justificatif pour solliciter une AEA.**

*L'octroi des Autorisations d'Absence se réfère à une liste de la Direction Générale.
Des autorisations exceptionnelles d'absences peuvent être accordées à titre exceptionnel par le chef de service et sont soumises à la fourniture d'un justificatif.*

Le **SNAD CGT** a rappelé qu'une AEA est sollicitée suite à une circonstance exceptionnelle non listée entraînant une absence ne devant donc pas être soumise à justificatif.

Suite à notre intervention le paragraphe a été réécrit ainsi :
*L'octroi des Autorisations d'Absence se réfère à une liste de la Direction Générale et sont soumises à la fourniture d'un justificatif.
Des autorisations exceptionnelles d'absences peuvent être accordées à titre exceptionnel par le chef de service.*

Vote unanime des Organisations Syndicales favorable à l'adoption de la convention ARTT.
Le régime horaire (36h) n'étant pas modifié il n'y aura pas de réels changements pour les collègues. La cote de service validée sera, elle, mise en place au 1^{er} février 2024.

Pour ce qui est de la convention ARTT du BC de Calais et la cote de service il est apparu opportun de donner plus de temps au dialogue entre les agents. Le vote interviendra en 2024 et l'application en 2024 (si pas de changement de régime horaire, 36h) ou au 1^{er} janvier 2025. La cote de service, votée par les agents, sera elle mise en place au meilleur moment possible.

La **CGT** souligne que d'autres services demeurent dans l'attente d'une convention ARTT, c'est le cas notamment du BP Calais pour lequel l'annonce d'une convention avait été programmée par l'administration pour le printemps... 2023 !

Organisation des JOP 2024

En réponse aux questions des OS :

Les taux de présence à 80 % sont à entendre sur les effectifs réels de la brigade (encadrement compris) et non de l'équipe, un rappel sera fait à la chaîne hiérarchique. Le DI rappelle que 20% agents pourront partir en vacances. Seuls les services ayant une contrainte au niveau des congés, soumis à mobilisation, auront une prime, la prime sera attribuée à l'ensemble de l'effectif. La **CGT** a obtenu une clarification à sa demande : personne ne sera laissé de côté même si les effectifs évolueront à la hausse (on n'espère pas à la baisse) suite aux mutations 2024 et sorties de stage B.

On nous confirme bien que les agents surv des Hauts-de-France seront impactés par les JO et qu'ils devront assurer une présence de 80 % d'effectifs réels sur la période 26/07 → 11/08. Il est ensuite souligné qu'une présence de 60 % est demandée dans les services à J-4 du 26/07 et J+4 du 11/08. Les équipes managériales sont à compter dans les taux de présence.

22/07 → 25/07	60 % des effectifs réels
26/07 → 11/08	80 % des effectifs réels
12/08 → 15/08	60 % des effectifs réels

Selon nos informations, non connues lors de ce CSA, les ACP2 stagiaires 2024 auront droit à la prime.

La **CGT** a demandé si les stagiaires ACP2 2024 qui viendront en renfort seront affectés à la résidence ou à l'unité. Le sujet est à l'étude pour évaluer le pour et le contre de chaque option. Si la mise en place de pool de renfort semble être une réponse aux besoins, cela risque de ne pas convenir au bon déroulement du stage des futurs collègues.

Le montant de la prime n'est toujours pas connu, l'arbitrage est au niveau interministériel.

A ce jour, la DI ne peut pas finaliser sa demande de renfort JO n'ayant pas reçu les desiderata de toutes les unités concernées. Cela sera possible dès lors qu'il y aura davantage de visibilité sur les effectifs et congés prévisionnels pour l'été 2024. Le DI estime qu'un grand travail d'anticipation a été fait dans notre direction interrégionale et que les agents pourront se projeter facilement pour l'organisation de leurs congés d'été et leur vie privée.

La **CGT** rappelle de nouveau un flou persistant autour de ce dispositif en dépit des demandes incessantes des OS lors des réunions institutionnelles. Les stagiaires ACP2 pourront prendre deux semaines de congés durant la période estivale, le DI compte sur eux pour les JO.

La **CGT** souhaite que les attermolements et les antécédents de la prime COVID ne se réitèrent pas.

Il reste à l'étude la situation d'IDS, service qui dépend à la fois de la DI des HdF et de la DG, service Op/Co qui n'est pas dans la liste des services soumis à mobilisation mais qui devrait crouler sous les demandes de renseignements lors des JO.

Les OS demandent aussi un abondement en effectifs pour rendre ce service opérationnel et répondre aux nombreuses sollicitations dans le respect de la charte Marianne du service public.

Ce service a été audité par une société privée dans le but d'améliorer certains process pour alléger la charge de travail des collègues et mieux rediriger les nombreuses demandes qui n'ont pas lieu d'arriver à IDS.

La **CGT** souligne que cet audit aurait pu être effectué par nos services, l'inspection de services.

QUESTIONS DIVERSES

La **CGT** a demandé **davantage d'effectifs au niveau des BHR** pour sécuriser les bâtiments et les différents besoins des services.

Le DI confirme partager l'avis des OS sur la nécessité de trouver un statut pour les **agents des BC** travaillant en horaires décalés. La pénibilité doit être reconnue.

Le **GT Brexit**, demandé par la **CGT** et les autres OS depuis longtemps, se tiendra. Le bilan doit être fait et on pourra discuter des missions, effectifs et charge de travail. Si l'augmentation des effectifs ne semble pas être une priorité de l'administration, cette dernière mise tout sur la simplification des process et la rationalisation des tâches notamment par le biais d'une meilleure coordination entre les différents services. La **CGT** a de nouveau souligné qu'il était difficile d'alléger le taux de contrôle (déjà faible) en raison des nombreux contrôles prescrits par des services tels que le SARC, COMINT, ou la supervision.

Pour le passage de la **sûreté** à un exploitant privé à Lille gare le dossier n'est pas d'actualité, mais pas abandonné. Il est peu probable qu'elle soit transférée avant fin 2024.

La DI a reçu un grand nombre de cartes grises (entre 20 et 30) pour renouveler son **parc auto**. Avant leur déploiement, les VL devront être adaptés aux besoins des services.

La DI des HdF essaie, quand la possibilité matérielle et technique le permet, de mettre en place des **bornes pour recharger les VL** de l'administration et qu'elles puissent être utilisées par les agents (moyennant le paiement de la recharge au prix du tarif de base).

L'administration va relancer la réflexion autour de la gestion d'incidents graves qui pourraient survenir en Grand Bretagne pour les agents des deux unités concernés (**BSE CT et Lille Ferro**).

Encore une fois les OS ont demandé l'allègement des contraintes en **BSI** qui obligent la mise en place de services à **6 agents minimum** pour répondre aux directives DG suite au relèvement du niveau du **Plan Vigipirate**. Il n'y aura pas de modifications des effectifs minimum. Par contre la **CGT** a demandé qu'on arrête d'annuler des services par manque d'effectifs ou si c'est le cas de mettre les agents concernés en Autorisation d'Absence. L'administration va rappeler aux chefs de services que d'autres missions alternatives aux contrôles routiers peuvent être mises en place comme le contrôle des colis au tri postal.

Les **formations TIR et TPCI** vont reprendre sur l'ensemble de la DI, certains services ont obtenu des espaces d'exercices plus appropriés pour les séances TPCI.

Une note DG vient de sortir sur la mise en place des heures de sport pour les moniteurs de TPCI. La BSI d'ARRAS continuera d'effectuer ses FP Tir et TPCI dans les conditions actuelles. Une évaluation de l'impact du transfert d'Arras à la DR de Lille sera effectuée dans un délai de 6 mois.

Les **travaux de la BSI et du Bureau d'ARRAS** restent une priorité de la DI, il faut aussi que la DG débloque les fonds nécessaires.

La **CGT** demande un point complet du **transfert d'ARRAS** à la DR de Lille lors du prochain CSA. On a souligné l'urgence d'étoffer les effectifs de la division au plus vite, la DI partage notre inquiétude.

Les agents travaillant sur le site de Malo (Dunkerque Division, SRE et TSI) bénéficient de 8/9 Tickets restos par mois sous prétexte de l'existence d'un restaurant administratif...la cantine d'un collège à proximité. Si le sujet relève du SG du ministère la **CGT** pense que ce n'est pas le meilleur endroit pour se restaurer tranquillement durant la pause méridienne.

Le **SNAD CGT** a voulu connaître la date de mise en place de la **camionnette/scanner à la BSI de Dunkerque**. Elle devrait être livrée au milieu de l'été.

Nous avons rappelé notre scepticisme sur son utilité au vu de ses caractéristiques...un pouvoir de pénétration 50 fois inférieurs au sycoscan du Havre.

Sans rentrer dans les détails il nous est confirmé que son utilisation devrait être faite en complément d'un accélérateur de particules.

Le deuxième dispositif de contrôle de marchandise non intrusif prévu pour notre DI n'est plus d'actualité.

La **CGT** demande à l'administration de se renseigner si un agent déjà habilité **CAMARI** accélérateur de particules pourra, sans formation et examen supplémentaire, être validé CAMARI générateur. Certains agents sur la résidence pourraient déjà être titulaires du CAMARI et d'autres en stage catégorie B pourraient venir renforcer la BSI de Dunkerque.

La **CGT** a souhaité réaffirmer la nécessité d'effectifs supplémentaires pour le **BP de Dunkerque**. Suite à la restructuration, ils risquent de tomber à 10 agents (13 selon la DI).

Lors d'une tournée syndicale de la **CGT**, les collègues nous ont fait part de leur mal-être au travail en raison d'un manque de personnel, d'un déficit d'accompagnement lors de la restructuration (« *il y a eu un manque de réponses de la cellule nationale* » ; « *la PRS a été suspendue pour certains agents car certains se sont inscrits au TAM* ») et d'une ambiance morose au bureau. La **CGT** a souhaité savoir si la demande d'**intervention de la psychologue du travail** était arrivée à la DI. Une intervention est prévue.

Encore une fois en réponse au manque d'effectifs et à la charge de travail grandissante la réponse du DI est dans un premier temps l'étude de nouveaux process afin d'alléger le quotidien des agents. Des agents « paris spéciaux » vont être affectés au bureau dès lors que l'on aura connaissance des mouvements de mutation après la parution du TAM pour le premier trimestre 2024. A défaut, et de l'aveu de Madame la Directrice Régionale de Dunkerque : « **le bureau se retrouverait en rupture de fonctionnement** ».

La **CGT** réclame un grand nombre de sorties de stage de contrôleurs. La DI nous répond avoir demandé des agents sorties d'École à Madame la Directrice Générale ; sujet ayant fait également l'objet d'un point auprès de la Sous-Direction RH.

La **CGT** avait dès avril 2021 alerté, par le biais d'un tract, l'administration à la fois sur les besoins et le mal-être des agents des Bureaux Principaux du littoral»