



# COMPTE-RENDU DU COMITE TECHNIQUE DU 16 MAI 2017

Après la lecture de la déclaration liminaire de la CGT, seule organisation syndicale à en rédiger une, le DI déclare qu'il répondra aux questions au fil de l'eau du CT.

La CGT en prend bonne note et espère bien des réponses claires car certaines situations dans des brigades et des bureaux sont telles qu'elles méritent plus que quelques « à peu près » ...

Comme l'a écrit la CGT dans sa déclaration liminaire, l'essentiel de l'ordre du jour est consacré à la santé, la sécurité et aux conditions de travail ; notre but n'est pas de déconnecter ces thèmes de la réalité du quotidien des agents. C'est pourquoi, nous avons insisté pour avoir des informations claires et précises sur le devenir des agents restructurés de notre inter-région.

Bien évidemment, nous ne pouvons citer de cas personnels dans ce compte-rendu.

Il faut admettre que le DI a le mérite de bien connaître son sujet ... à défaut d'avoir trouvé une solution de reclassement à chaque agent restructuré.

Mais il reste encore plusieurs mois voire presque 2 ans à tous pour se positionner et l'administration a été claire. **Il n'est pas question de mettre la pression à qui que ce soit et chacun disposera du temps nécessaire pour trouver ce qui lui convient.**

L'administration s'est engagée à ce que la Cellule Sociale Inter-régionale rencontre tous les collègues qui n'ont pas encore fait leur choix fin août début septembre

**Concernant Evreux, la CGT a obtenu confirmation lors d'une audience avec le DI que les 3 collègues de la brigade pourront continuer à effectuer leurs missions le mieux possible, au moins en journée. Pour le travail de nuit, il n'est pas question qu'ils soient seuls. Ils continueront à établir leur propre côte de service. Ils ont jusqu'au 31 janvier 2019 pour se positionner sur leur future affectation et il n'est pas question de les obliger à partir avant cette date**

Toujours concernant Évreux, 1 paris-spécial arrivera le 1<sup>er</sup> septembre pour remplacer la chef de service qui est mutée.

## **Le Bien-Etre au Travail :**

### **- BSI de Caen :**

Pour le moment, il n'y a toujours pas de restitution écrite du résultat de l'audit BEAT de la BSI de Caen car le cabinet JAOUEN n'a toujours rien envoyé.

Par contre, Monsieur Zerbini a pris en compte les doléances de la CGT lors du dernier comité de pilotage, à savoir intervenir très vite et proposer des solutions rapides car la situation dans cette brigade est explosive !

Le DI organisera donc un prochain copil début juillet en lieu et place de septembre afin qu'une côte de service puisse être mise en place plus tôt.

De plus, beaucoup d'agents dénoncent le fait que les adjoints en surveillance n'aillent pas sur le terrain et disposent de bien plus d'heures d'avance que les agents qui effectuent les missions les plus ingrates. Cette problématique s'observe dans d'autres brigades de Normandie. C'est pourquoi le DI s'est engagé à imposer à l'encadrement les mêmes contraintes qu'au reste de la brigade.

### **- Rouen-transports :**

Nous sommes dans la phase de récupération des candidatures des psychologues du travail. Les entretiens individuels se tiendront fin mai durant environ 1 semaine. La restitution des informations se fera normalement lors de la réunion du mois de septembre.

## **La DRGC :**

La CGT a bien compris que le chef de la DRGC n'avait que moyennement apprécié les propos de la déclaration liminaire ...

*Ce n'est pas un problème pour nous, nous ne faisons pas du syndicat pour « copiner » avec des collègues, cadres ou non, qui se conduisent mal dans les services.*

*Nous avons toujours dénoncé les agissements néfastes de nos collègues et nous continuerons à le faire, n'en déplaise à certains !*

Depuis longtemps, nous savons TOUS que la situation est catastrophique à la DRGC. Il est grand temps de retrousser nos manches pour que cela change ! Hélas, la CGT n'a pas de siège au CHSCT spécial DRGC ...

La CGT a été la première à appuyer une organisation syndicale pour que le CLI intègre la démarche BEAT. C'est chose faite. Pourtant certains collègues, ne voyant pas d'amélioration, ont préféré quitter la démarche afin la fin ...

*La CGT le déplore, comme elle déplore que le CHSCT spécial ait démissionné ...  
1 an après les démissions des CHSCT du 14 et du 76 !!!*

Comme l'a rappelé la CGT, les situations se tendent dans toute la Normandie et il est temps d'avoir une **position commune** afin de trouver un équilibre sur les missions, les effectifs, les situations personnelles, les relations entre les agents et la hiérarchie.

**La CGT a toujours affirmé qu'elle quitterait la démarche BEAT si rien de concret n' était proposé ; laissons le bénéfice du doute à l'administration pour faire ses preuves sur ce dossier ; il sera grand temps de dénoncer « la mascarade » à la rentrée si nous ne voyons rien venir !**

Concernant la DRGC, le Directeur Inter-régional a déclaré que lors de ses déplacements, jamais personne ne lui avait fait part de doléances aussi graves que décrit dans la déclaration liminaire de la CGT.

Il a par ailleurs ajouté que les effectifs du CLI n'atteindraient pas 11 ou 12 puisqu'il n'était pas CODT.

Nous lui avons rétorqué que le mal-être à la DRGC allait bien au-delà d'un problème lié aux effectifs ou aux missions. Les relations avec l'encadrement sont mauvaises et la communication au sein des services est devenue très conflictuelle.

Depuis longtemps, la CGT a observé que les collègues qui souffrent dans le travail s'enferment au lieu de parler.

Nous pensons que notre déclaration liminaire a eu le mérite de mettre à jour ce problème de communication. Nous espérons que les collègues vont pouvoir libérer leur parole et enfin pouvoir travailler dans un cadre apaisé !

**Très concrètement : l'administration s'est engagée à mettre le plan d'action BEAT à jour au CLI avant le 14 septembre 2017**

### **Questions diverses :**

**- Des travaux vont débuter à Cherbourg** pour accueillir les archives de Rouen. Une enveloppe de la Direction Générale a été affectée spécialement pour conduire ces travaux le mieux possible.

Monsieur Zerbini a rencontré le maire de Cherbourg, le projet souhaité par la mairie ne verra pas le jour avant le premier semestre 2020.

**- Le PGC de Boulogne :** L'administration a trouvé de nouveaux locaux, ils seront aménagés et bien plus fonctionnels qu'auparavant. L'entrée prévue dans les futurs locaux se situe début décembre 2017.

**- Une pétition des agents de Rouen-Port** a été envoyée au DI. Il prend en compte certaines demandes des agents mais affirme que les effectifs vont passer de 44 à 48 et que pour ce faire, l'encadrement doit être revu à la hausse. Le DI affirme qu'avec un effectif aussi élevé, les agents pourront et devront se plier à certaines demandes des entreprises ; il rappelle en outre que sans les entreprises, la Douane n'a pas réellement d'avenir et qu'il peut adapter les effectifs comme bon lui semble.

La CGT n'est pas tout à fait d'accord avec ce genre d'argument ; la Douane est un service public certes ... mais sa survie n'est en aucun cas liée au bon vouloir des entreprises !

