

VOILÀ C'EST FINI...

Ce CTSD était le dernier dans sa configuration actuelle, avant les élections professionnelles et le passage en Comité Social d'Administration Local.

Les OS ont fait lecture des différentes déclarations liminaires. Deux procès verbaux des CTSD précédents ont été validés. La suite du CTSD a été une série de points d'informations.

PARC AUTOMOBILE ET MOTOCYCLE

Sur notre DI, nous avons **326 véhicules** dont :

37 motos, 1 SIRM (Système d'inspection radioscopique mobile) et 1 Goupil électrique (fret ferroviaire du Tunnel sous la Manche).

21 % des véhicules ont plus de 7 ans (hors moto)

14 % des véhicules ont plus de 120.000 Km (hors moto)

62 % des motos sont de 2018 ou 2017. Les moteurs ont été changés suite à un rappel des Yamaha.

Dans un but de renouvellement du parc automobile avec l'achat de véhicules à faible émission de CO2, un effort (avec des fonds spécifiques) est fait pour l'achat de véhicules électriques ou hybrides. Tous les services dotés en VL hybrides n'ont pas le même ressenti sur l'efficacité du moyen de transport, les services de la DI seront à l'écoute des besoins.

L'administration devra, dans les années à venir, relever ce défi de passage à un parc automobile plus vert et d'installation de bornes de rechargement, nous en sommes encore aux prémices.

Pour le moment aucune solution n'est envisagée pour permettre aux agents de se brancher sur les bornes de l'administration avec leur VL particulier.

Deux raisons principales :

- rareté des bornes qui doivent être destinées en priorité aux véhicules de service ;
- il n'existe pas encore de solution technique pour facturer la recharge aux agents.

Un logiciel appelé SI ODRIVE sera administré uniquement par l'IMI et le PLI pour la gestion du parc auto/moto avec un suivi plus précis des interventions régulières et exceptionnelles.

L'outil n'a pas été encore configuré pour supplanter l'incontournable cahier de bord !!!

Une attention particulière dans les commandes est donnée aux maîtres de chien selon leur implantation et leur besoin de déplacement. Les VL actuels sont limités en place ce qui entraîne des risques de sécurité lors des déplacements.

CARBURANT

Les VL de la DI vont être équipés de **cartes MoonCard**, carte multi-enseigne, pour pouvoir s'approvisionner dans n'importe quel fournisseur de carburant.

Une note DI va être rapidement diffusée pour rappeler les usages des télépéages et leur doctrine d'utilisation selon l'opération en cours.

GTA (GESTION DU TEMPS ET DES ABSENCES)

Le déploiement de la GTA dans SIRHIUS est une totale réussite... selon l'administration, en effet aucune difficulté technique majeure n'est apparue sur le premier mois d'utilisation.

Il y a eu néanmoins beaucoup de corrections apportées notamment sur les régimes ARTT des agents qui n'étaient pas à jour ou corrects. Le SAV a pris et prend énormément de temps à la FRHL.

La CGT a renouvelé sa demande de formation en présentiel pour tous les agents.

La CGT a déploré la diffusion d'une vidéo tuto techniquement non aboutie.

La CGT a demandé que tous les agents de la branche surveillance soient repris dans Mathieu et non dans SIRHIUS.

La question a été posée à la DG par la DI et les services FRHL sont en attente de réponse, le but étant de s'harmoniser au niveau national. **La CGT** conseille aux agents surv repris dans SIRHIUS de continuer à faire un relevé manuel de leurs heures. A titre général, **la CGT** déplore le système d'écrêtage systématique en fin de mois si les agents, repris dans SIRHIUS, dépassent les 12h d'avance.

Le SNAD-CGT rappelle qu'il est opposé à l'écrêtage des heures qui est du vol et qui mène à du travail illégal (non déclaré, non rémunéré et volé). Les douaniers sont dévoués mais ne doivent pas pour autant travailler gratuitement !!

BILAN MODULATION

Les collègues de catégorie A reçoivent des étoiles et selon le nombre d'étoiles ils ont des primes.

Le bilan, trop succinct, nous informe que parmi les 32 DSD/IP/Comptables 87,5 % ont été modulés.

Ce pourcentage tombe à 64,38 % pour les IR et Inspecteurs.

Les OS ont demandé, pour l'an prochain un bilan plus détaillé et notamment les statistiques de la modulation par genre.

À la demande de la CGT, les deux points suivants ont été ajoutés à l'ordre du jour.

IMMOBILIER NOGENT-SUR-OISE

Le principe de déménagement sur la commune de **Senlis** a été validé par la DG et les fonds nécessaires à la réhabilitation (amiante) des locaux prévus ont été approuvés par tous les acteurs concernés. Le 08/11/2022, une réunion douane/mairie devrait valider l'accord de location sur 30 ans des locaux.

La douane se projette à long terme et donne un signal fort en annonçant sa volonté de pérenniser sa présence dans l'Oise.

La mairie de Senlis souhaite réserver des appartements dans son parc immobilier locatif pour les douaniers, ce qui va faciliter l'installation des futurs collègues.

Si tout se passe bien, le **déménagement devrait avoir lieu en 2025.**

Cellules de retenue : Un système de vidéo-surveillance va être vite installé à la brigade dans les cellules de retenue.

RE-CRÉATION D'UNE BRIGADE À BEAUVAIS-TILLÉ

En attendant la création de la brigade, les BSI de Nogent et Amiens vont, avec un effectif minimum, rejoindre les locaux existants à l'aéroport, occuper le terrain afin de légitimer notre présence et notre utilité en vue de la Coupe du Monde de rugby de 2023 et des Jeux Olympiques de 2024.

Encore une fois, les OS demandent que les effectifs ne soient pas autofinancés par la DI et qu'ils soient le résultat d'un **abondement des effectifs de référence par la DG.**

Le **déménagement** dans les nouveaux locaux devrait intervenir **premier semestre 2024**. La création de la brigade avec la moitié des effectifs prévus et une installation dans les locaux actuels est prévue d'ici l'été 2023.

QUESTIONS DIVERSES

CHARGÉS DE MISSION SURV

Probablement dû à l'échec du LabAura et à l'enquête surv de **la CGT**, la DG a missionné divers cadres, dont les DR de Lille et Amiens, pour mener une large étude nationale sur le travail surv sur le vecteur routier terrestre. Un diagnostic leur est demandé et un rapport avec des actions à mener sera présenté en 2023 à la DG et aux OS. Cette fois les rapporteurs iront voir toute la chaîne de contrôle du DI au chef d'équipe dans des DI concernées par les contrôles routiers.

LECTEURS LAPI

Une réflexion sera menée pour étudier la pertinence de leur localisation dans notre DI. Il est demandé aussi que tous les agents surv quelles que soient leur fonction ou grade puissent accéder aux HIT LAPI de la DOD...

TÉLÉTRAVAIL

Pas de consignes nationales d'augmentation de TT dans un but de sobriété énergétique. Actuellement dans la DI des HdF (majoritairement surv.) les agents télétravaillent en moyenne 1,7 jours par semaine.

GILETS PARE BALLES

Il existe encore des housses et des gilets pare balles de 2006 sur la DR de Dunkerque dont l'état est déplorable. La directrice va demander au plus vite leur remplacement, le matériel est là. N'hésitez pas à faire remonter ces problèmes de gilets pare-balle... l'administration est dans l'obligation de protéger ses employés et avec ce matériel elle ne le fait pas suffisamment.

BSE CALAIS PORT

La CGT a alerté le DI sur le besoin en effectifs de la brigade suite aux départs des Paris Spé et réussites aux concours avec une vision aux congés de fin d'année pour éviter la situation de l'année dernière. Les congés ont été validés et les agents n'accepteront pas une nouvelle fois de sacrifier leurs repos pour palier aux déficiences de l'administration.

Un certain nombre de Paris Spé viendra remplacer les départs et le DI nous a rassuré qu'il n'y aura pas de crise congés à la BSE cette année...

DIVISIONNAIRE DU TUNNEL

Personne ne veut du poste. **La CGT** regrette la situation et prend acte de l'allongement de la mission du divisionnaire actuel.

BSE/BSI DUNKERQUE

Le constat d'une difficile collaboration avec le propriétaire des locaux des brigades est fait.

Pour les locaux de la rue Blanqui, il faut que le propriétaire fasse les travaux d'isolation et de réfection des fenêtres.

Pour le modulaire taxation de la BSE et son état déplorable, M. le Directeur Interrégional a rendez-vous cette semaine avec le GPMD et va leur demander d'intervenir urgemment !

BSI CAMBRAI

L'administration mène les négociations pour le déménagement de la **BSI** sur un site qui nous est réservé par la mairie.

BSI ARRAS

Les OS ont rappelé la nécessité d'associer réellement les agents aux projets d'agrandissement/réfections des locaux. Le DI demande que la méthode soit revue pour que les agents soient réellement au centre du projet.

BSE CALAIS TUNNEL

Encore une fois **la CGT** et d'autres OS ont demandé l'abondement en effectifs de cette unité pour remplir toutes ses missions. 105 agents minimum.

Le PV du CTSD transformant la BSISIG en BSECT acte la mission renfort comme mission de la brigade, mais sans effectif les missions ne sont pas exécutables convenablement.

La convention ARTT de la brigade va être rétablie.

Suite à la proposition de **la CGT**, lors du GT Brexit, le PLI pense possible d'installer des prises renforcées à Cheriton pour des VL électriques et va lancer l'étude de faisabilité.

DUNKERQUE ÉNERGIE

La modification des transferts des missions fiscales va permettre aux collègues de **DK énergie** de garder leur poste. Une nouvelle étude d'impact est demandé aux DI pour réévaluer les conséquences du transfert des missions fiscales. **Il est prévu de garder DK énergie sur un site dans la ville de Dunkerque.**

Le DI n'a pas pu nous dire si les agents intéressés par la prime de restructuration pourront néanmoins en bénéficier. Le dossier est en expertise à la DG.

RI DUNKERQUE

En ce qui concerne la **RI de Dunkerque** pas d'impact à court terme (2023) du transfert des missions fiscales, la DG s'est engagée à donner de la lisibilité au premier trimestre 2023 pour l'avenir à moyen terme (2024-2025).

La CGT rappelle qu'elle a œuvré nationalement pour le maintien des missions fiscales avec un maintien de 153 emplois de référence.

BP CALAIS

Nous avons demandé, encore une fois, l'augmentation du nombre de places de parking.

La convention ARTT en vigueur dans ce service est celle de l'ancienne Recette Locale !!! (d'avant sa fermeture et transformation en BFCI et ensuite BP).

BC CALAIS

Le 3ème adjoint n'est pas une priorité pour le DI, il faut déjà avoir les effectifs réels au niveau des effectifs de référence.

BP DUNKERQUE PORT

Nous avons pu assister à un grand numéro d'équilibriste du DI et de la DR ! Certains postes demandent une habilité propre qu'à certains !

Depuis le Brexit, **la CGT** déplore une non réévaluation des effectifs suite à l'augmentation des missions et de la charge de travail. Notre analyse est contrée par l'administration qui se réfugie derrière les effectifs réels qui sont de +6 agents par rapports aux effectifs de référence.

Quelle n'a pas été notre surprise en découvrant qu'un agent (voire 2) s'étaient vu refuser de partir en renfort pédagogique à l'END-LR...par manque d'effectif !!

Le numéro d'équilibriste s'est terminé par : « dans ce pôle, ils ne sont pas en sureffectif ».

La CGT se passe de commentaire !

**La CGT c'est vous,
#jevotéCGT**

du 1er au 8 décembre 2022