



D.R. Centre Val de Loire

Tours, le 10/04/2017

Compte-rendu du 1^{er} Comité Technique de Services Déconcentrés (CTSD) de la DI/2017

Le premier CTSD de l'année 2017 s'est réuni à Dijon le 6 avril 2017.

La section Centre de la CGT était composée de Hervé AUGRIS (titulaire), Yannick PICHARD (suppléant) et Murielle BARRE (expert).

Pour information, la représentation syndicale ayant voix délibérative se répartit comme suit : CGT 3 postes (1/région), Solidaires (2), UNSA (1), FO-SNCD (1) et CFTD (1).

1°) Le plan annuel de performance pour 2017

Ce document dessine les grandes tendances et priorités d'intervention de la douane pour l'année en cours. Les thèmes majeurs restent la LCF et la lutte contre la criminalité organisée et le terrorisme. Pour ce faire, l'administration mise en particulier sur l'expertise et la centralisation des services et des personnes avec, pour corrélaire, une désertification des territoires. Cela en dépit de l'objectif ambitieux d'accompagnement des entreprises dans leur développement à l'international qui implique une proximité et un interlocuteur unique. Cherchez l'erreur !

Création : cellules régionales de programmation des contrôles (CRPC), service de FRHL pour les dossiers que le CSRH (« gestion de masse ») ne peut traiter.

Maintien/pérennisation : 3 centres de viticulture au sein des « bassins de production » à Blois/Bourges et Tours, bureau de douane de Châteauroux grâce à un appui politique (à suivre).

Destruction : services de dédouanement de Blois/Bourges et Tours à court terme et tabacs pour Blois et Chartres dans un premier temps puis ... Avenir des SRA incertain.

Horizon 2018 :

- élaboration du schéma de régionalisation du dédouanement, de la fiscalité et des tabacs avec la régionalisation des tabacs sur le site de Saran (effectif?),
- élaboration du schéma d'organisation du futur pôle interrégional de fiscalité énergétique de TOURS-ENERGIES (renfort partiel du service en 2017, futures fonctions et périmètre de contrôle à l'étude),
- transfert progressif des dossiers comptables vers la RI (effectif au 01/03/2019).

Conclusion : les services d'expertises prônés par l'administration (CSRH, SRA) n'ont pas fait leurs preuves, ce sont les services de terrain, démembrés depuis la création des super-structures, qui doivent faire le travail avec des effectifs contrits. Les conséquences risquent d'être les mêmes lors des démembrements des RR, une perte de connaissance à court terme et le maintien d'un maillage régional à long terme.

Explication a demi-mots par l'administration pour le maintien ou non d'un centre de viticulture, le nombre d'opérateur est un des critères à prendre en compte. Les critères fixés par les textes étant inadaptés (bassin viticole). Les centres de viticulture assureront la gestion pleine et entière de leurs opérateurs qui peuvent oeuvrer en viticulture et en CI.

Au nom du principe de l'expertise : ne pas séparer la gestion du contrôle, l'administration ne serait pas favorable au maintien de référent douanier dans les bureaux qui perdent leur dédouanement. Question en débat sur Blois, Bourges et Tours avec les groupes de travail en cours. Lors du CTSD du 08/12/2016 l'administration nous avait répété à maintes reprises que rien n'était décidé au niveau organisationnel et cela devait être discuté en groupe de travail local avec les agents concernés. Visiblement, l'administration avait déjà fait son choix...

2°) Plan annuel de formation

Le plan des formations proposées aux agents de l'interrégion a été enrichi notamment au niveau de la filière viticulture afin d'atteindre une expertise en la matière où des résultats financiers seront attendus des agents.

Objectif de la DI : 0 agent exclu des FP (minimum requis 1 FP/2 ans). Objectif atteint en 2017 avec la déontologie obligatoire.

A noter que la salle de visio de la DRCVL jugée inadaptée par Dijon a été transférée sur le site de Fleury les Aubrais et dotée de deux écrans géants.

Pour les brigades, un volet conséquent de formation à venir pour l'arme longue HK. Toute la chaîne d'encadrement, du divisionnaire aux agents de terrain devra être formée.

3°) Points d'information particulier : transfert d'une partie de l'activité vitivinicole du centre de viti de Dijon au profit de celui d'Auxerre pour rééquilibrer la charge de travail et palier à la fermeture du dédouanement sur Auxerre.

4°) Point sur l'expérimentation HK

La menace terroriste a généré une réflexion au sein de notre administration sur la nécessité d'adapter l'armement dont sont dotés les services de la surveillance. A ce titre, une expérimentation sur une arme d'épaule - HK UMP 9 mm, - a été actée au sein des services de la surveillance terrestre. Au sein de notre DI, deux brigades ont été retenues pour la phase de tests : la BSI de Besançon et la BSE de Pontarlier. D'après leur DR, ces brigades pourront aider les formateurs tirs locaux en cas de besoins.

Une note du 6 mars 2017 entérine la mise en œuvre dans les DR du processus de généralisation de l'arme longue (cadre général de fonctionnement qui sera adapté aux spécificités du terrain).

Au stade de l'avancée du dossier : tous les agents, spécialistes ou non, seront formés à un horizon de 2/3 ans. Les non spécialistes seront prioritaires. La durée de la formation se répartirait sur 3/4 jours avec à la clé une habilitation obligatoire à obtenir (possibilité de repasser les tests en cas d'échec).

Les brigades seront dotées en conséquences des gilets (lourds/porte-plaques en céramiques), des armes et des moyens de les protéger et de les stocker. Tous les points de contrôle référencés devraient être testés afin de permettre aux agents d'acquérir la mise en situation adaptée en cas de contrôle en équipe avec un porteur du HK, et de positionner ce dernier dont le but est d'assurer la sécurité de son équipe.

Possibilité de contrôle à plusieurs voitures voir plusieurs porteurs de l'arme d'épaule avec une rotation d'environ une heure par agent porteur (poids de l'équipement).

L'administration réfléchit à changer les voitures au regard de l'importance du volume des équipements.

On peut souligner ici l'implication professionnelle du directeur de Franche Comté sur ce sujet.

5°) Ventilation des effectifs de référence (ER) et du plafond autorisé d'emplois (PAE) pour 2017

Pour la DRCVL : 0 création d'emplois, 3 suppressions d'AG/CO (Chartres) et 3 effectifs en plus en surveillance (2/Bourges et 1/Tours). Les effets d'annonce de notre ancienne Dgette en matière de création d'emplois dans la branche surveillance résultent uniquement d'un jeu d'écritures. Les effectifs des services OP/CO- AG sont en chute libre malgré les restructurations (régionalisation, spécialisation), allez encore un petit effort sans se plaindre cette année.

A la lecture plus en détail des tableaux :

- sureffectif : 1B dans les bureaux de la DRCVL, 1B à la croc-su, 1 A à la Div., 1B au bureau de douane de Bourges, 1B et 1C au bureau de douane de Tours

- postes vacants : 1A+ (au 31/12 – 3 en postes actuellement) et 1B à la RR, 3C à la BSI de Bourges, 1B et 1C à la BSI de Tours, 1A au bureau de douane de Tours et 2B à la viti de Tours, 1B à Châteauroux et 1B à la viti de Blois.

- postes supprimés : 1A et 2C.

Ce qui donne si on secoue les chiffres : manque 1A et 2C sur la DRCVL. Ce qui, à la lecture des premiers chiffres donnés comme des créations de poste, se traduit par un résultat sensiblement différent. Ces « postes vacants » sont un vivier pour les prochaines suppressions de postes en OP-CO/AG.

Questions Diverses:

Point sur chorus : bien que la rapidité des dossiers de remboursement s'est nettement amélioré (une fois que la DI a mis les moyens humains en conséquence) l'attention est portée sur les communes faisant partie de l'agglomération urbaine d'une grande ville qui sont exclues du remboursement repas, dans un rayon d'environ 15Km. Même en cas de contrôle, vous ne serez pas remboursés car la règle comptable n'est pas modifiable dans Chorus. L'ancien système était moins strict.

Suivi des agents des services RR Centre Val de Loire : Le DI, suite à la demande de la CGT CVL, a confirmé que les agents de la RR impactés de force par la restructuration seraient prioritaires et tous affectés sur les sites de la région Loiret – dédouanement et fiscalité selon les postes vacants. Les problèmes de la RR de Franche-Comté sont moindre car les agents suivraient la mission (la nouvelle RI étant normalement proche de la gare de Dijon).

Suivi des dossiers concernant la BSI de Tours : l'ensemble des dossiers déjà évoqué concernant la BSI de Tours (visabio, climatisation de l'aubette, algéco et quai de déchargement) a été évoqué. Aucune réponse n'a pu être apportée, la Direction du CVL n'étant pas représentée sur ce CTSD pour cause de déplacement du Directeur dans les bureaux de la DRCVL (questions/réponses sur les évolutions des schémas d'organisation des missions) . Nous allons demander une audience au Directeur sur le sujet.

Comment gérer le travail supplémentaire dû à la réforme de la TICFE (taxe sur l'électricité) : une fois de plus il y a eu plusieurs interventions sur le thème des produits énergétiques...sur sa forme. Quant au fond, à la réalité vécue par nos collègues de Bourgogne, de Franche Comté et de la Région Centre, nous avons fait remonter les conditions actuelles de travail qu'impliquent cette réforme: des centaines de dossiers de remboursement à traiter, une réglementation fluctuante, des dossiers techniques, une pression tant sur les montants en jeu que sur les demandes des opérateurs... La DI n'a pu que reconnaître la problématique qui touche d'ailleurs tous les bureaux de France.

Les services pourraient demander des Paris-Spéciaux en cas de nécessité.

Conclusion:

Depuis quelques CTSD, il semble que la régionalisation administrative de la Bourgogne/Franche-Comté marque certaines personnes représentatives en CTSD, d'un profond sentiment de supériorité par rapport à la Direction Centre Val de Loire. Notre Direction devrait donc par là même, subir l'ensemble des réformes et perdre compétences et effectifs sans autre vision possible que la leur.

Le SNAD CGT Centre Val de Loire ayant toujours défendu l'ensemble de la DI ne peut pas accepter ce discours. De plus, la méconnaissance du travail OP/CO est évidente et très peu défendue au sein de l'instance (pourtant c'est dans ce corps de métiers que les emplois sont rendus !). Nous découvrons donc que notre région ne peut être soutenue que par certains élus du personnel du sérail local, ce que nous regrettons. Ces derniers, à l'**exception d'une OS**, étaient déjà là, à la demande des agents de la région Centre Val de Loire, lors de la rencontre avec la Directrice Générale sur Orléans, ce qui nous avait permis de découvrir la carte des emplois dans la DRCVL. Nous nous engageons à maintenir l'unité des OS représentant cette intersyndicale comme le désirent les collègues.