

Comité Technique de Réseau

2 octobre 2017

Les propos introductifs du Directeur Général auraient dû nous mettre la puce à l'oreille lorsqu'il évoquait un ordre du jour riche et complet...C'est donc, après avoir subi des extinctions de lumière (coupure automatique à 21h), comme pour rappeler à l'ordre l'ensemble des noctambules encore présents, que le président de séance a clôturé le CTR...il était alors 22H00.

Avec 3 points soumis à vote et 6 points d'information et pas des moindres (bilan social, SNDFR, DNRED, PLF 2018, audit CSRH, Aéroports parisiens), le CTR ne pouvait effectivement pas se tenir dans des horaires raisonnables en matière de conditions de travail.

Déclarations liminaires

Chaque Organisation Syndicale a procédé à la lecture d'une déclaration liminaire. En ce qui concerne la CGT, elle fut la plus courte de l'histoire : « il y a des silences qui en disent long sur l'état du dialogue social »

Réponse DG

Le Directeur Général a répondu aux différents points en commençant par le chiffre des ETPT supplémentaires : il y en aura bien 286 de plus. Le fléchage sera par contre différent de celui des années précédentes, avec un rééquilibrage vers les opérations commerciales... mais qui ne durera qu'un an... insuffisant pour palier au grave sous effectifs de la branche.

Il est revenu ensuite avec un long débat sur le droit à l'erreur... Applicable ou pas en douane ? Cela changerait beaucoup de choses. Le système de l'audition libre avait déjà rendu certaines enquêtes ubuesques, il serait aberrant d'aller encore plus loin. Donc non seulement pour lui, cette loi sera revue, mais comme le CDU ne prévoit pas le droit à l'erreur, elle ne peut pas s'appliquer aux ressources propres, ni aux marchandises prohi-

bées... Par contre, le contentieux fiscal, les CI, la fiscalité énergétique ou la DEB entreront très probablement dans son champ d'application...

3 points soumis au vote

► Approbation du PV du CTR du 28 avril 2017

SNAD CGT : contre (les syndicats ont quitté la séance avant la fin du CTR donc il n'est pas question de voter un PV où nous n'étions pas présents jusqu'au bout)
Autres syndicats : pour

► Approbation du plan national de formation professionnelle pour 2018 - Plan DG :

Cinq orientations stratégiques sont priorisées et structureront l'offre de formation proposée au personnel de la DGDDI en 2018 :

► La mise en œuvre de stages spécifiques à destination des unités de la Surveillance au regard des événements de novembre 2015 et de la très forte évolution des conditions d'intervention en termes de sécurité.

► Des formations "Métiers" dédiées aux agents exerçant des fonctions supports et notamment des formations en lien avec la centralisation comptable et la nouvelle organisation de la sphère RH ;

► Une offre de formation "Métiers" plus spécifiquement liée à la mise en œuvre de nouvelles réglementations structurantes pour les personnels exerçant en opérations commerciales, notamment s'agissant de la parution du nouveau code de l'Union (CDU) ;

► Un renforcement des actions de formation en matière de lutte contre la fraude et d'amélioration des contrôles ;

► Un panel de formations en lien avec la volonté de professionnaliser les acteurs de la fiscalité indirecte.

La DG s'enorgueillit d'un fort taux de bénéficiaires de formation : 96 % des agents de la DGDDI (e-formations obligatoires comprises).

La CGT demande le taux de bénéficiaires de formations hors dispositif e-formation obligatoire : PAS DE REPONSE DE LA DG.

Question des exclus de la formation : quels sont les agents qui ne suivent pas de FP ? : PAS DE REPONSE DE LA DG

Le taux serait-il inquiétant sans la e-formation?

Lorsque l'on sait que le temps passé sur les e-formations est rarement supérieur à une dizaine de minutes, il y a vraiment des questions à se poser.

Pour la CGT, rien ne remplace le présentiel. En effet, ce type de formations permet de sortir l'agent de son bureau et de sa brigade pour lui laisser le temps de se former. C'est donc la question des moyens humains et matériels dans les écoles et les DI qui est posée : exemple de la e-formation « car search » où les collègues sont contraints d'apprendre à démonter un véhicule derrière un ordinateur car la DG a fermé bon nombres de STA.... La CGT revendique le retour à la formation en présentielle et la limitation de la e-formation aux sujets pouvant s'y prêter.

La CGT s'étonne du nombre anormalement élevé de stagiaires n'ayant pas réussi la formation initiale de contrôleurs surveillance. Pourquoi autant de collègues en échec ?

Réponse de la DG :

Seul un agent n'a pas eu la moyenne aux 3 épreuves, et 14 agents sur les 70 sur la sellette au départ, ne peuvent pas bénéficier du dispositif de seconde

chance. Pour ces 14 là, quelle issue ? Le licenciement ? La Direction générale préfère manier litote et euphémisme afin de masquer les problèmes et les éventuels drames humains qui se cachent derrière. On parle d'agents n'ayant pas totalement réussi, ne remplissant pas les conditions. Mais quand on essaye d'avoir plus de renseignements, c'est le silence. Quels consignes pour les régions ? Y en a-t-il seulement ? Il semble que la direction préfère cacher (voire) taire son naufrage.

Pour la CGT, la seule chose à faire maintenant est de prendre en compte les erreurs et de se donner les moyens de ne pas les renouveler. Cela passe par :

- revoir le contenu des programmes des stagiaires,
- arrêter avec les formations condensées qui sont sources de problèmes,
- revenir aux chargés de brigade qui étaient un grand appui pédagogique,
- renforcer les effectifs (administratifs et pédagogiques) dans les écoles car les personnels sont en souffrance.

Pour finir, la CGT évoque la problématique des frais liés à la formation et les prises en charges par l'administration (chorus DT). En effet, les frais avancés et le fait que le remboursement ne couvre que partiellement les dépenses sont certainement un frein à la formation. Pour nous, une prise en charge totale des frais engagés par un agent en formation (avance et remboursement) doit être la règle.

Formation HK :

Le déploiement du HK est en cours. Or, tous les agents ne seraient pas formés. La DG n'a aucun chiffre à donner. Contrairement à l'affirmation d'un certain syndicat, la formation au HK doit être préalable à la dotation de l'armement.

TPCI :

Tous les formateurs TPCI devraient être formés à l'école dans le cadre du déploiement du HK. Un renforcement des équipes pour un vrai déploiement est nécessaire.

Le PNF est soumis au vote :

Vote contre : CGT (un plan ambitieux mais sans moyens supplémentaires comme toujours !)

Abstention : CFDT et SOLIDAIRES et UNSA

Pour : USD FO

RP mutation :

La CGT demande le report du vote à un prochain CTR. En effet, on nous demande de voter une modification du RP Mutations alors qu'un nouveau groupe de travail (sur les priorités subsidiaires) aura lieu dans quelques semaines !

De fait, le texte sera à nouveau modifié. Le Directeur Général l'admet.

Le Directeur Général dissimule mal son embarras pensant que le cycle de discussion était clos. Il nous explique que nous n'avons pas le choix, il faut voter le texte sinon l'impact sur la prochaine campagne des mutations sera catastrophique. C'est donc le couteau sous la gorge et sans avoir la possibilité de négocier les points qui posent problème que nous abordons ce sujet ô combien essentiel pourtant !

Réformes du texte. L'article 60 prévoit désormais 4 priorités principales. La DG souhaite les hiérarchiser.

- ▶ QPV¹ : bonification de 85 points
- ▶ Priorité CIMM² et RC : 150 points
- ▶ Priorité RQTH³ : 600 points (si la résidence sollicitée apporte un bénéfice à l'agent dans le cadre de sa pathologie)
- ▶ Priorité pour les réorganisations territoriales, (accords d'accompagnement social).

La Gestion des inspecteurs régionaux ne constitue pas une priorité principale au sens de l'article 60 d'où la suppression des points supplémentaires lors de passage à chefs de service.

(1) Quartiers prioritaires de la Ville - (2) Centre des Intérêts Matériels et Moraux - (3) Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Suite à une interruption de séance, le Directeur général soumet au vote le Règlement Particulier Mutation.

Vote du RP mutation

Abstention : Solidaires

N'ont pas pris part au vote en demandant le report au prochain CTR : CFDT, UNSA, FO et CGT. Nous avons fait le choix de ne pas bloquer la prochaine campagne des mutations mais souhaitons montrer notre désapprobation sur la méthode qui est un déni de dialogue social.

6 POINTS D'INFORMATION

Bilan social :

En préalable, la CGT demande à ce que ce bilan social soit décliné au niveau de chaque CTSD et CTSCR. La DG ne rejette pas la demande mais s'interroge sur la manière de le faire.

Le Bilan social fait ressortir une inégalité homme/femme.

La CGT constate, avec regret, que l'écart entre hommes et femmes en matière d'avancement, loin de se réduire comme le voudrait la loi, s'accroît au profit des premiers

C'est une des causes de l'inégalité de traitement entre hommes et femmes dans chaque catégorie. D'aucun nous diront que PPCR et la fin des bonifications de mois vont résoudre le problème. Bien au contraire, car la phraséologie est plus subtile à manipuler et elle est très rarement modifiée... et vos carrières ne tiennent désormais plus qu'à elle.

Comment inscrire plus fermement et plus uniformément la parité homme/femme sur la ligne ? La DG n'a pas de réponse à fournir... Et c'est là que le bât blesse. Pour la CGT le bilan social devrait être un outil pour remédier aux inégalités, et non le constat que l'on fait une fois par an.

La CGT demande à ce que la rémunération par catégorie d'agent (C, B, A et A+) soit

ventilée en masse salariale intégrant également les primes et les avantages en nature . Loin de l'anecdotique, cette donnée permettrait de remettre certaines négociations dans leurs contextes. Nous désirons d'ailleurs voir l'évolution de cette masse salariale sur les 10 dernières années. Ce n'est pas compliqué, mais si on ne nous la donne pas, c'est qu'il doit y avoir une raison.

DNRED (770 agents) plan annoncé au printemps 2017 : groupes de travail pour mise en œuvre.

Avant la présentation de l'exposé sur la « refondation » de la DNRED, la CGT demande où en est le dossier du relogement de la DOD du Havre. Cela a trop duré et il est hors de question que les agents soient encore dans les locaux actuels en janvier prochain ! Nous mettrons tout en œuvre pour que cela n'arrive pas ! Le DG s'engage à débloquer la situation rapidement.

De même, il serait souhaitable que les PV de CHSCT depuis le début de l'année soient enfin proposés au vote. Mais il serait avant tout souhaitable qu'ils soient sincères, sans occulter les propos tenus, sans ajouter des propos fantaisistes. De même, il serait bon de s'assurer de la présence du médecin de prévention, de l'assistant de prévention et de l'inspecteur santé et sécurité au travail à chaque séance, et le respect de son avis et de sa personne. Cela peut paraître simple, mais cela ne l'était pas jusqu'à maintenant à la DNRED

La DI de la DNRED fait un point d'étape sur la refondation de la DNRED qui se décline autour de 3 groupes de travail :

- ▶ GT 1 : Organisation, missions DNRED
- ▶ GT 2 : Moyens, outils
- ▶ GT 3 : RH et formation

Le travail de synthèse s'appuiera sur :

- ▶ Une vaste consultation des agents de la DNRED, consultation qui n'est pas close. 3 autres réunions sont prévues : 19 octobre, 9 et 28 novembre
- ▶ Des réunions d'encadrement spécifiques : 1 conseil DNRED, 1 conseil DOD.

D'après la DI de la DNRED le volet 1 est terminé. Il en ressort un besoin de transversalité accru dans le fonctionnement des 3 directions.

Concernant le volet 2 , le point central sera le partage de l'information entre les services et les directions. La logique de la direction est le « besoin d'en connaître » qui correspond au juste équilibre entre confidentialité et partage d'informations

Le Directeur Général rappelle que la DNRED est dans le premier cercle de la communauté nationale du renseignement.

D'un point de vue organisationnel, La DOD connaîtra une évolution de commandement :

Le directeur sera notamment assisté par un deuxième adjoint (mission focalisée sur le soutien technique).

Pour la DI de la DNRED le leitmotiv sera « mieux structurer le pilotage » pour une coordination des activités mieux assurée.

Dans ce cadre, diverses propositions ont été faites, notamment le rattachement du CLS non plus à la DOD mais à la DI, afin de travailler pour l'ensemble de la douane, notamment sur la problématique terroriste en liaison avec A3. (ndlr : mais doit-on aller jusqu'à ce niveau de détails ?)

Il a été confirmé qu'un Magistrat arrivera dans les prochains mois pour superviser les services et avoir un rôle de conseil et d'expertise.

SNDFR

Depuis le 1^{er} juillet 2017, à la suite du dernier transfert d'activités, le SNDFR a désormais en charge l'intégralité de la gestion de la taxe spéciale sur certains véhicules routiers (TSVR) et les remboursements partiels de la taxe intérieure de consommation de produits énergétiques (TICPE) au bénéfice des transporteurs nationaux de marchandises et de voyageurs.

Contrairement à ce qui est dit sur les documents, tout va mal. D'ailleurs, les chiffres rapportés par le CTSD de Metz sont totalement différents des chiffres présentés en CTR ! Quel est l'intérêt de minorer la véritable activité si ce n'est pour cacher un déficit chronique d'emplois ?

La CGT avait pourtant alerté depuis le début, faisant même voter des délibérations en CTR à l'unanimité des organisations syndicales. La DG a toujours refusé de répondre favorablement à nos demandes de mesures d'impact de cette réforme à la fois sur le SNDFR, mais aussi sur les bureaux du territoire.

Et voilà où ça mène : 1 collègue qui s'est suicidé le jour du basculement sur un portique écotaxe, les collègues du SNDFR sont en souffrance face à la surcharge de travail (il manque encore au moins 20 emplois). On fait du recrutement « low cost » en mettant gravement en danger le statut, on ne donne aucune lisibilité aux collègues dans les bureaux de douane sur la politique de contrôle, etc...

Le SNDFR a reçu 56 000 appels téléphoniques avec taux de réponse de 6 %, il gère 152000 opérations annuelles (alors que seulement 80000 figurent dans les documents de travail du CTR), les agents rencontrent de nombreux problèmes avec les applications informatiques, etc...

Pour seule réponse, le DG a dit que les transporteurs sont satisfaits du service rendu... Ah, le mépris des agents redevient à la mode ! Nous rappelons juste que nous sommes les représentants des douaniers, pas du syndicat des transporteurs, et qu'il est plus que temps d'entendre les appels au secours des agents du SNDFR

Projet de loi de finances 2018

Voir l'expression CGT du 4 octobre [ici](#)

La CGT demande si ces affectations liées au Brexit remettent en cause le PSD notamment sur les bureaux et brigades des Hauts-de-France, de Normandie et de Bretagne, le DG a répondu que non...comprenez qui pourra !

Audit de la chaîne de la gestion de la paye

La DG a fait appel à un consultant (payé très très cher..., si cher qu'il serait indécent de nous le dire n'est-ce pas ?), qui a tiré les mêmes conclusions que la CGT il y a trois ans !

Quel aveu d'échec de la part de la DG !

Une Cartographie des processus a été faite en 2015 : complexe et incomplète. Le fait est que le CSRH, sollicité de toutes parts, n'avait pas de vision de ce qu'il devait faire : une veille réglementaire insuffisante, un contrôle interne défaillant, etc...

Et bien sûr, il y a le problème du sous-dimensionnement du CSRH : la solution Paris Spé n'est pas viable, la solution vacataires non plus, les gestionnaires des CSRH se plaignent beaucoup de coupures liées à des déconnexions en cas de travail sur multi-écrans.

Une fois encore, la CGT avait raison ! Elle rappelle que la DG s'est opposée à faire des études d'impact !

6 chantiers :

- ▶ Cartographie des process entre DI et CSRH
- ▶ Modélisation des actes de gestion (arrêtés, décisions CAP..)
- ▶ Stabilisation fonctionnement SIRHIUS
- ▶ FP : 3 sessions de FP sur référents FRHL (passage de Sigrid à Sirhius)
- ▶ Communication : guide utilisateur et mémentos pour gestionnaires, agents, encadrants
- ▶ Outil YAUDI pour communication entre agents

Sanctuarisation des 110 emplois actuels (dont les agents Paris Spécial, ainsi que les 17 contractuels et les 4 vacataires) en emplois pérennes.

7 à 8 agents supplémentaires pour alimenter la Gestion Administrative dans le courant 2018 (transfert de l'intégralité des missions du bureau A2 vers le CSRH)

A notre demande de communication du coût total de l'audit, en toute transparence la DG a opposé un refus... C'est étrange, mais dès que l'on parle gâchis d'argent public, les bouches se ferment. Et on vous dira encore que ce sont les agents qui coûtent chers !

Création d'une même DI « aéroports parisiens »

Suite à une réunion très informelle le 13 septembre dernier, la DG confirme donc la création d'une nouvelle DI des aéroports parisiens, regroupant donc la DI de Roissy avec la DR d'Orly (qui va donc quitter la DI IDF). Cette réforme vient « coller » au fait qu'il n'y a qu'un seul préfet pour les aéroports.

Or, la bascule de la recette régionale vers la RI IDF était préparée en amont (arrêté ministériel signé en janvier 2017)... Il faut donc faire machine arrière ! Et qui va souffrir de ces attermoissements une fois encore ? Les agents !

Quoi qu'il en soit, les syndicats demandent à l'unanimité des présents que les régimes les plus favorables de part et d'autre soient retenus pour la gestion des personnels des deux aéroports.

Questions diverses CGT

Fermeture DRGC Rouen.

Alors que le CHSCT vient de financer une démarche BEAT, les agents viennent d'apprendre de la pire manière la fermeture des services ! C'est scandaleux !

C'est un dossier d'envergure nationale et aucun document en CTR !

Sans compter que l'attitude du DRGC laisse quelque peu à désirer...

Réponse du DG : Nombre d'agents peu conséquent...! De mieux en mieux !

Carte Cybèle, le feuillet sans fin...

La DG annonce que les nouvelles CGU vont être envoyées aux non-signataires de la première version. Elles seront accompagnées d'une notice (au cas où les agents n'auraient pas compris...)

La CGT rappelle que les agents des douanes n'ont pas à signer un contrat avec leur administration. Si la DG avait signé les CGU en son nom avec Certinomis, on n'en serait pas là ! La CGT rappelle également que la dotation des outils de travail relève de l'obligation de l'employeur et qu'il est inadmissible que des agents ne puissent plus travailler depuis deux jours.

Nous rappelons que certains agents refuseront de signer quoi que ce soit, le DG ne partage pas leurs inquiétudes. D'autres signeront avec la mention « signé sur ordre » (ce qui rend le contrat caduc).

La CGT demande que des solutions alternatives soient proposées aux non signataires. La DG répond que ça sera impossible à long terme car le système CADO devient totalement obsolète.

La CGT a également demandé si les signataires de la première version pouvaient dénoncer leur contrat et signer la nouvelle version...PAS DE REPONSE.

La CGT a enfin demandé si des sanctions seraient appliquées aux non-signataires, le DG a répondu que non.

La CGT s'est jointe à la demande de USDFO pour faire **un groupe de travail sur les correspondants sociaux** car la doctrine d'emploi doit être clarifiée et homogène sur le territoire, ce qui n'est pas le cas.

Clap de fin à 22 heures...