



ON S'ATTENDAIT À RIEN, ON N'A PAS ÉTÉ DÉÇUS

À la demande de l'intersyndicale CFDT-CGT-UNSA la Directrice Régionale nous a reçus au siège de la DR à Dunkerque. Elle était accompagnée pour l'occasion des 3 chefs divisionnaires de la circonscription et du chef du PAE.

L'intersyndicale a échangé avec la Directrice Régionale sur un grand nombre de sujets d'actualité ainsi que sur d'autres plus anciens, qui n'ont toujours pas eu de réponses.

La Directrice pourra se targuer de réussir à maintenir une intersyndicale unie dans notre DR sur un si grand nombre de sujets.

D'emblée les OS ont reproché un manque de savoir vivre de notre Directrice. En effet, vous êtes nombreuses et nombreux, du simple agent au chef de service, à vous plaindre de souvent la voir passer sans s'arrêter, ne serait-ce que pour vous saluer. Elle a semblé découvrir ce grief, et a promis d'essayer de le corriger. Certes, nous sommes une DR avec 800 agents et on ne demande pas que chacun ait un moment d'échange avec elle, mais juste un bonjour, une main serrée c'est le minimum attendu d'une administratrice de son rang.

Ce manque de relationnel se retrouve aussi dans les transmissions d'informations « descendantes ». Les chefs divisionnaires, chefs de service et in fine les agents ne sont pas toujours informés des comptes-rendus de réunion ou de certaines notes directionnelles. Les OS soulignent qu'un fossé se creuse un peu plus entre la DR et les services, qu'ils soient à proximité ou plus éloignés de Dunkerque-city.

Vie des Agents

L'intersyndicale n'a toujours pas obtenu d'informations sur les remplaçants des postes à responsabilités laissés vacants dans plusieurs services ou divisions. Ce manque d'engouement pour des postes à responsabilités devient sérieusement problématique dans notre direction. Des TGU (parmi les 5 plus importantes de France) qui n'ont pas de CSDS, ou de CSDSA qui n'ont pas le grade requis pour occuper les fonctions semblent devenir monnaie courante.

Le recrutement d'un agent externe à la douane sur le poste sensible du SG de Dunkerque est tout aussi symbolique. En dépit de 5 enquêtes, l'Administration n'a pas trouvé de candidats ! Il faut

croire que la contrepartie n'est pas à la hauteur de l'investissement et des responsabilités inhérentes à ce poste...

Comme déjà dénoncé par toutes les OS lors du dernier CSA de la DI des Hauts de France, vous, agents, réclamez plus de reconnaissance pour vos actions en matière de LCT (Lutte Contre les Trafics). C'est plus que légitime. L'intersyndicale milite pour une reconnaissance a minima lors de constatations exceptionnelles. Sans réclamer un déplacement dans l'heure de la DR, il nous semble légitime et pertinent d'exiger que vous receviez au moins un mail personnel de félicitations. Le déplacement et des félicitations « sonnantes et trébuchantes » a posteriori n'en seront que plus appréciées ! Nous exigeons également qu'une réflexion poussée soit faite sur la transmission aux agents de lettres de félicitations. Elles doivent être signées par la hiérarchie et au besoin par la DG ou le ministre. Avec la réforme engendrée par les LDG, cette « reconnaissance » écrite est primordiale pour mettre encore plus en valeur votre carrière et pouvoir prétendre aux promotions de grade ou corps supérieur.

Aussi, vos représentants ont appris que depuis plus d'un an, les seuils retenus pour déclencher la rédaction des lettres sont les suivants :

seuil ministre : lettre écrite par le DI

seuil DG : lettre écrite par la DR

seuil DR : lettre écrite par le divisionnaire.

Une harmonisation des seuils déclenchant les lettres au niveau national nous apparaît essentielle.

Y a-t-il une relation ou pas avec ce qui suit ? ↓↓

Les OS ont demandé à la Directrice si elle vous défend réellement lors de la tenue des CDR (Comité de Direction Restreint). En dépit du grand nombre d'agents de notre DR, les promus lors des TA et LA semblent ne pas être à la hauteur des promouvables. Bien qu'elle s'en défende, nous restons plus que sceptiques sur l'assurance de son action en votre faveur. C'est peut-être un vœu pieu, mais nous lui avons demandé de nouveau d'œuvrer en ce sens. Nous resterons vigilants sur ce sujet et ne manquerons pas de dénoncer l'inaction directionnelle lors des prochains TA et LA.

Pour autant, un sujet fait consensus de par et d'autre de la table : le besoin en effectifs au niveau des services supports !

En effet, les OS dénoncent des lacunes dans la communication externe de la douane....Si le « *pour vivre heureux, vivons cachés* » peut s'entendre, découvrir des articles de presse citant la police sur des affaires douanes est rageant. Une meilleure communication sur notre action peut rendre notre DR plus attractive.

Les OS demandent, une fois de plus, plus de transparence dans la gestion des mobilités des agents et dans la publicité des postes vacants sur une résidence.

La directrice accepte de proposer à tout agent d'une résidence les postes vacants de cette résidence. Nous avons aussi demandé un retour de la gestion de la mobilité des agents (sur la même résidence) aux chefs divisionnaires.

Nous avons exigé également que les agents souhaitant une mobilité prennent connaissance de leur rang une fois par an. Les collègues veulent pouvoir se projeter sur le temps nécessaire avant de changer de service/brigade. La DR ne voit pas l'utilité d'une telle requête puisque chaque agent a la possibilité de connaître son classement sur simple demande. Ainsi, nous invitons chaque agent ayant demandé une mobilité à la résidence (co ou surv) à envoyer un mail à sa division afin de connaître son classement. Pour éviter que le mail ne se perde dans les méandres des tuyaux informatiques administratifs, n'hésitez pas à mettre un représentant syndical dans la boucle.

Suite au CSA de février plusieurs annonces avaient été faites sur les affectations des inspecteurs élèves, des ACP2 et Paris Spé renforts JOP.

S'il était besoin de confirmation, le manque de considération de l'Administration envers le BP de Calais est flagrant. En effet, sur les trois postes proposés aux Inspecteurs Elèves, un seul a été pourvu.

Alors, certes cette situation est louable pour les lauréats du concours d'inspecteur. En effet, leur déplacement sur d'autres résidences, peut leur être plus profitable, mais il se fait aux détriments du BP de Calais, abandonné encore une fois.

La DR veut proposer ces postes à des catégories B. En clair, comment faire des économies sur le dos des collègues qui, depuis des mois, sont en souffrance à cause du mauvais calibrage des effectifs liés au Brexit !?

Pour ce qui est des renforts ACP2 et Paris Spé JOP la Directrice confirme les chiffres donnés lors du CSA de février.

Service	Paris Spé	ACP2 stagiaires
BSE Calais Port	2	4
BSE Calais Tunnel		5
BSIST 1&2 Tunnel		7
BSE Dunkerque		3
BSI Dunkerque	1	2
BSI Boulogne	2	

CONVENTIONS ARTT

Parmi les vieux dossiers qui traînent dans notre DR, il y a celui des conventions ARTT inexistantes ou obsolètes. Certains services sont régis par des conventions datant du début des années 2000. Services avec des noms et fonctions différents, services qui ont changé leur rythme de travail certains passant sous des régimes dérogatoires (certaines brigades du Tunnel) mais encore plus inquiétant certains services sont, depuis leur création, sans convention ARTT. L'administration est dans l'obligation de faire le nécessaire pour que la situation soit réglée au plus vite.

PORT DU HK

L'intersyndicale a dénoncé, comme lors du CSA, l'emport du HK systématique avec une escouade de 5 agents : 4 agents dans un véhicule et le 5ème, SEUL ! dans un autre véhicule banalisé. Ce modèle de fonctionnement va à l'encontre de toutes les directives administratives.

La DR ne s'était toujours pas penchée sur le sujet malgré nos demandes réitérées lors des précédents CSA de décembre et février...

HYGIÈNE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Les OS ont rappelé la baisse de la fréquence et de la qualité de la prestation du ménage dans les services. Que ce soit au niveau du nettoyage ou dans la fourniture de consommables, certaines divisions ont dû acheter le papier essuie-main pour les locaux sociaux non-répertoriés notamment. Les agents, comme les OS, réclament des réponses concrètes.

Nous avons encore évoqué les difficultés rencontrées par les agentes au PCUF de Dunkerque, qui ne disposent plus de toilettes en état de fonctionnement au rez-de-chaussée.

TÉLÉTRAVAIL

Les agents ayant sollicité le pack télétravail doivent acheminer eux-mêmes le matériel nécessaire à ces tâches à leur domicile, fauteuil compris ! Aucune situation n'échappe à cette règle, même s'ils

n'ont pas de véhicule et surtout qu'ils n'ont pas demandé à déménager de Dunkerque à Loon-Plage. L'utilisation des transports en commun aurait pu être un début de solution, sauf que le GPMD n'a toujours pas accepté d'aménager un arrêt à proximité des installations douanières. En dépit de nos innombrables relances il semblerait que l'influence douanière (DI et DR) soit quasi nulle !

PLAN PORT DUNKERQUE

Les OS réclament depuis l'annonce du projet Camionnette scanner un GT ad-hoc, mais surtout une doctrine d'emploi. Les agents et les OS doivent être associés avec l'administration locale pour réfléchir, tous ensemble, à une utilisation optimale de ce nouvel engin d'investigation.

La CFDT, la CGT et l'UNSA sont unanimes : l'outil sélectionné n'est pas en adéquation avec les enjeux de LCT et l'ampleur du trafic de stupéfiants sur les ports français. Un scanner fixe à forte puissance et fort débit est l'unique moyen technique capable de réellement lutter contre l'importation massive de stupéfiants. Nous rappelons aussi qu'une volonté forte d'augmentation des effectifs est indispensable pour se donner les moyens de ses ambitions.

Dans la même veine, nous réitérons, tout comme lors du dernier CSA, le besoin des agents de faire une formation CAMARI à proximité de leur résidence administrative et au niveau des besoins réels pour faire fonctionner l'outil technique. La formation CAMARI est un grand sujet sur notre littoral. En effet il y a de moins en moins de volontaires et cela commence à créer des problèmes d'exploitation sur certains sites. Une des solutions ? Mettre la prime CAMARI au niveau de l'exigence !

Nous savons déjà que la situation deviendra critique avec les prochains renouvellements si le marché national désigne un lieu de formation trop éloigné de nos centres de vie et de travail.

BC DE CALAIS OU LA DÉSHÉRENCE DES EFFECTIFS.

Le turn-over est très important malgré les avancées RH obtenues. Cette situation oblige la mise en place de formations continues pour les nouveaux arrivants. La DR admet qu'il est nécessaire de mettre les effectifs réels au niveau de ceux de référence... Pour les OS cette règle doit s'appliquer partout !

Nous avons profité de cette rencontre pour rappeler que nous souhaitons la prise en compte de la pénibilité du travail dans ces structures qui méritent la mise en place de la bonification (à l'instar de la surveillance). Le sujet doit aussi être défendu par notre DR pour que le dialogue ministériel aboutisse à cette reconnaissance.

BSE DE CALAIS PORT

Les OS ont souligné que les agents de la BSE de Calais port ne doivent pas être la police des parkings du site. La gestion des stationnements des PL revient au gestionnaire du port.

Encore une fois nous dénonçons l'inaction des acteurs locaux (privés et institutionnels) pour améliorer la sécurité des contrôles au débarquement. Attendons-nous un accident grave pour agir ? Encore une fois, la promesse est faite d'aborder le sujet avec le directeur du port. Il est vrai que les fêtes de Pâques sont proches, pourtant les agents en ont assez d'être pris pour des cloches...

La DR confirme sa volonté de faire perdurer la cellule ciblage du port et devrait, à terme, annoncer des recrutements sur toute la résidence surv de Calais. À suivre...

HABILLEMENT

Les agents des BC réclament une prime habillement pour l'entretien de leurs habits. Le vestiaire opco est lancé...s'il est géré à l'instar de Geco, les agents risquent au mieux d'avoir des effets non conformes à leur demande ou au pire recevoir leurs habits une fois mutés ! Cela pourrait prêter à rire, c'est pourtant un constat accablant : La douane française n'est pas capable au 21ème siècle de fournir l'habillement nécessaire à ses agents !

CRÉATION D'UNE BSI À CALAIS

L'intersyndicale CFDT-CGT-UNSA de la DR de Dunkerque a plusieurs fois réclamé la création d'une BSI à Calais (avec des effectifs nouveaux et pas en redéploiement de ceux existants). Cette unité aurait toute sa place pour épauler les BC dans leurs contrôles, pour mettre en place des actions coordonnées sur la frontière tierce qui est la nôtre, et, faire de la surveillance générale sur le Calaisis terre de trafic depuis toujours. Il ne faut pas oublier non plus, les travailleurs Britanniques œuvrant sur Calais qui passent, sans contrôle, quotidiennement notre frontière. Le Brexit est là. Il faut respecter les engagements communautaires de défense du territoire douanier.

CGMS

Suite à une rencontre entre la DR et les agents de la CGMS, il a été décidé de modifier la note concernant la gestion de certaines marchandises en dehors du service (la nuit et les week-ends). La Directrice partage notre souhait de voir tous les agents surv gérés dans Mathieu.

TPCI

La direction régionale va s'informer sur les modalités de paiement des heures de formation occasionnelle des moniteurs TPCI. Il semblerait que les collègues concernés n'aient pas encore perçu les sommes dues. La FRHL de Lille attendrait une note écrite DG pour pouvoir officiellement rémunérer les moniteurs à la hauteur de leur engagement ...

1/4H CHAUFFEUR

Suite au rappel du Directeur Général par intérim sur la gestion du 1/4h chauffeur, les OS ont demandé à la directrice de se positionner sur cette règle pour certaines brigades qui n'en bénéficient pas encore pour savoir s'il est pertinent d'attribuer cette facilité ou pas.

VÉRANDA DR

Dans les locaux de la DR, il y a une véranda qui pourrait être employée par les agents pendant les moments de pause, en la meublant notamment avec les fonds issus du FACVA. Sauf qu'elle est utilisée comme lieu de stockage des commandes et autres saisies effectuées par la DR. Un audit sera bientôt lancé pour connaître la nature des marchandises saisies et trouver une solution pour stocker ailleurs tout ce matériel entreposé.

Les OS, pour terminer, ont signifié à Madame la Directrice Régionale le souhait de la rencontrer (sur son initiative) de façon plus régulière. Si le dialogue social est une compétence DI il est bien nécessaire de pouvoir échanger avec les acteurs locaux. Tout ne doit et ne peut pas être géré par la direction interrégionale.

Après deux ans d'exercice et pendant les 3h d'un entretien sollicité par l'intersyndicale CFDT-CGT-UNSA nous avons eu l'impression de faire découvrir des sujets à la directrice ou de rappeler des sujets maintes fois abordés.

Si la réforme d'une centralisation des services douaniers au niveau DI ou national (RI, FRHL...) laisse peu de marge de manœuvre aux DR, nous pouvons nous questionner sur l'utilité d'une telle fonction dans notre paysage... pour peu qu'il y ait une certaine implication.