



Compte rendu du CTSD de la DI du Grand Est du 09/06/2022

Vos représentants USD-FO siègeant ce jour, sont MM. HOEHE Philippe, ESCAVI Edgar, MEYER Francis, Mme LANGLOIS Virginie, en qualité de titulaires, et Mme PERGENT Emmanuelle en qualité d'expert.

LIMINAIRE

USD-FO expose sa très vive inquiétude pour les douaniers du Grand Est.

En effet : l'ensemble des douaniers du grand Est semble avoir été oubliés de la DG ! Les sous-effectifs sont patents partout ! Les agents en sortie d'école sont prioritairement dirigés vers d'autres directions. Loin de se résorber, les sous-effectifs ne font que se multiplier!

USD-FO dénonce les conditions de travail pour les agents qui restent dans les services et interroge sur l'atteinte aux collectifs de travail, lourdement impactés, avec les risques psycho-sociaux qui en découlent.

USD-FO demande que soit clarifié ce que compte faire le DI du Grand Est pour pallier cette situation?

Le CTSD est présidé par le Directeur interrégional de la DI GE. En réponse à notre liminaire, ce dernier explique qu'il a déjà alerté la DG sur les sous-effectifs importants et le signale régulièrement. Il ne sait pas s'il y a une possibilité de résoudre ce problème. Il évoque l'exemple du recrutement dernier en Hauts de France, où des concours nationaux avec affectations régionales ont été organisés, pour permettre les recrutements notamment en SURV, où les recrutements sur titre comme pour SND2R ne sont pas possibles, car la SURV assure des missions régaliennes.

Point 1 soumis au vote : Mise en place de l'accompagnement des agents dans le cadre du Transfert des missions fiscales :

Le DI annonce l'ouverture, pour tous les agents, restructurés, de l'accès au protocole d'accompagnement RH, le plus en amont possible, pour pouvoir trouver des solutions de reclassement. La cellule locale d'accompagnement DI-RH pourra être accompagnée par celle de la DG pour ces reclassements. Le bureau RH de la DG pourrait notamment se déplacer au cours de cet automne.

USD-FO interroge le DI quant aux possibilités existantes pour les agents qui s'inscriraient dans le cadre du TMF, au Tableau annuel de mutations de septembre 2022, alors que la venue de la cellule RH de la DG est annoncée pour cet automne! N'est-ce pas trop tard quand on doit réfléchir à une autre suite pour sa vie professionnelle?

Le DI explique ensuite que seuls les agents dont les missions sont SUBSTANCIELLEMENT IMPACTEES par le TMF, à hauteur de 0,5 ETP et plus, seront visés par le reclassement.

USD-FO intervient et conteste la quotité choisie ! C'est la quotité de 0,2 à 0,3 ETP qui doit être privilégiée, afin de prendre en compte avec un plus grand réalisme, le nombre d'agents réels impactés par le TMF sur le territoire français, ce qui, dans les faits, va bien au-delà des 700 emplois annoncés!

Le DI explique que 0,5 ETP est l'arbitrage national qui a été choisi par la DG.

Le DI annonce que la DG étudie la possibilité de transférer d'autres missions douanières vers les agents restructurés de Metz RI et SND2R, dans le cadre d'une démétropolisation de missions vers Metz.

USD-FO interroge le DI sur la venue éventuelle de missions au SND2R suite au transfert du remboursement de la TICPE et du nombre d'agents concernés par ces nouvelles missions et du maintien jusqu'à la fin du service de suffisamment d'agents pour traiter la fin de gestion des remboursements TICPE.

Le DI répond que les missions à venir sont bien à prendre au futur et non au conditionnel et que les nouvelles missions permettront de reclasser les agents restructurés du SND2R.

Quels services seront impactés ?

- **le SND2R, la RI METZ et le SEGE** dont il est déjà envisagé qu'ils seront repris globalement dans l'arrêté de restructuration.
- **PAE Strasbourg** : 2 agents travaillent exclusivement en matière de fiscalité énergétique. L'un des deux partira à la retraite en février 2023.
- **Bureau de Reims** : 1 agent est impacté par le transfert de la mission de fiscalité énergétique (perte totalité TICPE = 0,823 ETP). Il prévoit de partir à la retraite en 2023. Le DI nous précise que d'autres agents travaillent aussi cette matière, mais pour un pourcentage d'activité inférieur à 0,5 ETP.
- **Bureau de Troyes** : 2 agents sont impactés en matière de missions visées par le TMF, dont un agent à hauteur de 0,5 ETP en matière de TICPE et 0,5 ETP en matière de remboursement, soit au total, 0,750 ETP impactés par le TMF sur le bureau. L'un des deux agents envisage un départ en retraite courant 2023.

- **Bureau de Mulhouse** : le DI propose de reprendre dans cette analyse de l'impact du TMF, 1 agent dédié à 50 % à des missions de remboursement TICPE.
- **Bureau d'Epinal** : le DI propose également de reprendre 1 agent dédié à 50 % à des missions de remboursement TICPE.

USD-FO interroge le DI sur l'intérêt d'intégrer des agents dans le cadre de cette analyse de l'impact du TMF s'ils ne veulent pas bouger ?

Le DI nous explique qu'il s'agit d'enrichir l'accompagnement RH, et ici, faciliter le reclassement à la résidence pour ces agents.

USD-FO interroge le DI sur l'étendue du TMF en matière de gestion et de contrôles en matière des CI et de la Viticulture ?

Le DI rappelle que dans le cadre de l'axe 9 du projet stratégique douanier, seule la mission recouvrement est transférée. Les autres missions restent sous le giron de la DGDDI.

Au passage au vote, **USD-FO vote contre la pré-analyse présentée ce jour : le vote ne se dirige pas contre les dispositions d'accompagnement présentées. Il est contre l'analyse qui est obligée d'être faite du travail de nos collègues, car le TMF a été mis en oeuvre!**

Les agents sont les victimes du TMF et n'ont pas à subir des effets de réforme dont ils n'ont pas demandé la création, et ont, bien au contraire, toujours assuré pour la douane, leurs missions avec engagement.

Point 2 : Mesures présentées pour information :

→ Transfert de la mission dédouanement du bureau de contrôle de St-Avold vers le bureau principal d'Ennery

Le bureau compte 3 agents dont l'activité est répartie pour 1,7 ETP en CI et Distillation, pour 0,4 en gestion, et pour 0,9 en mission dédouanement. Le DI envisage de transférer l'activité dédouanement sur le bureau principal de rattachement d'Ennery, qui assure déjà la gestion et le suivi des OEA (9) et des deux représentants en douane enregistrés (RDE) du ressort du bureau de St Avold (qui est bureau de présentation pour 16 autorisations).

USD-FO interroge le DI si le chef de bureau sera remplacé après son départ en retraite. Le DI confirme et précise que les 3 ER seront maintenus.

→ Reprise des missions de la DGCCRF :

Via France sésame, à compter du 1^{er} novembre 2022, c'est sous la responsabilité de la DGDDI, et non plus la DGCCRF, que seront effectuées les missions de

contrôles à l'importation des denrées alimentaires d'origine non animale soumises à contrôles renforcés et/ou mesures d'urgence, des denrées alimentaires végétales issues de l'agriculture biologique, des fruits et légumes soumis à normes de commercialisation ainsi que des matériaux au contact des denrées alimentaires. Seul le bureau de Strasbourg Entzheim sera impacté par cette nouvelle mission.

USD-FO interroge quant aux modalités de travail .

La Dr de Strasbourg explique que les contrôles seront effectués dans les entrepôts sur port et aéroport pour les sanitaires. Pour les contrôles bio, ils auront quasiment exclusivement lieu dans le 67 (et le nord 68 exceptionnellement). Des matériels de contrôles spécifiques ont été demandés à la DI qui a validé.

USD-FO souhaite que soit expliqué le motif du calibrage à 0,4 ETP présenté aujourd'hui quant à cette nouvelle mission.

Il est expliqué que la mission a été, dans un premier temps, évaluée à 0,1 ETP par les services centraux de la DGCCRF mais que suite aux contacts locaux pris la DIGE avec la DREETS 67, la mission a été réévaluée à 0,4 ETP. La mission sera reprise à effectif constant, sans abondement d'ER pour l'année 2022. Les contrôles seront assurés par 3 agents du pôle contrôle et un abondement d'1 ER en 2023 a été demandé pour assurer cette nouvelle mission. La DR de Strasbourg prévoit une réunion début juillet avec tous les acteurs, dont un agent du PAE et un agent de la CRPC Strasbourg pour pilotage des contrôles.

USD-FO s'interroge quant à l'organisation des contrôles avec seulement 3 agents au sein de ce bureau. Pourquoi tous les agents ne sont-ils pas formés à cette mission ?

Le DI explique que la formation de base à Tourcoing, pourra peut-être être élargie dans le PNF aux autres agents mais que pour l'instant, on est dans le temps de prise en compte des missions transférées.

(USD-FO) estime que la charge de travail retenue est insuffisante et risque de mettre le service en difficulté. USD-FO réclame un groupe de travail pour évaluer plus précisément la charge induite par cette nouvelle mission. La veille écran mobilise déjà à elle seule un agent par jour. Les contrôles, qui seront nécessairement chronophages, se feront donc au détriment des autres contrôles (douane). Un nouvel indicateur, destiné à mesurer les contrôles issus des missions de la DGCCRF, viendra en plus, certainement, impacter l'activité du service.

USD-FO souhaite savoir si d'autres services seront impactés par cette mission (par exemple Vatry).

Le DI explique que la mission ne peut être exercée que sur un point de contrôle et qu'aucun autre service ne répond à cette condition pour le moment.

USD-FO sollicite d'être informé de l'évaluation à venir du traitement de cette mission. Le DI s'engage à réévaluer d'ici fin 2023 maximum cette charge de travail.

→ **Bilan d'étape de la mise en oeuvre du télétravail pérenne**

pas de point particulier souligné, un bilan d'étape à l'image de celui national, avec les formations suivies par tous. Le télétravail est demandé par les agents de service OPCO/AG, avec une prédominance pour les agents des services support tel que la DI, le SND2R, le siège des DR.

→ **Expérimentation de la Gestion du Temps et des Absences**

USD-FO regrette le manque d'ergonomie et la complexité d'usage du téléservice, et qui plus est, surtout pour les managers. Plusieurs clics sont nécessaires pour identifier les absences des agents, leurs pointages, leurs compteurs d'heure (alors que CASPER était beaucoup plus simple et rapide)

La régularisation de situations particulières est particulièrement fastidieuse et chronophage, comme, par exemple :

- justification des anomalies sur badgeages (présence sur absence, absence sur plage fixe, présence sur plage interdite.....)
- saisine d'un télétravail suite à annulation d'un congé (le congé écrasant le télétravail existant, si l'agent annule son congé, il faut demander au service RH de la DI de remettre le TT de l'agent).

USD-FO soulève des modifications sur les décomptes d'heure dont personne n'a été averti : par exemple si l'agent pose une 1/2 journée de CA le matin et travaille l'après-midi, l'agent pouvait arriver à partir de 11h46 (puisque la matinée plage fixe de présence obligatoire s'arrête à 11h45) et toutes ses heures étaient prises en compte dans CASPER, or depuis SIRHIUS, seules les heures à partir de 12h00 sont prises en compte

USD -FO regrette également le manque de communication de la DG quant à des explications basiques sur la codification des différentes absences. Il est dommage d'être continuellement obligé de devoir solliciter le service RH de la DI pour savoir comment intégrer la demande dans SIRHIUS, la formation des managers a été essentiellement basée sur la fonction EXPERT RH, qu'ils ne sont pas censés utiliser...

USD-FO regrette aussi que le dépôt d'une demande par un agent ne déclenche pas l'envoi d'un mail automatique au manager afin d'attirer son attention sur les validations à effectuer (ce que faisait CASPER également).

→ **Bilan 2021 de la formation professionnelle**

Le niveau de formation 2021 n'a pas retrouvé celui d'avant la crise sanitaire.

C'est grâce à l'équipe DI-FP notamment que de nouvelles formes de formation ont pu avoir lieu, permettant ainsi de tenir le niveau de jours de formation à 6 par agent au lieu des 10 jours d'avant covid.

USD-FO souhaite la mise en place d'un plan de formation en matière de discriminations, destiné à tous les agents, constatant une augmentation de cas de discriminations, dans des situations qui se sont trop vite aggravées.

Le DI précise qu'il apportera une attention particulière sur le sujet et il est rappelé que tout agent victime de discrimination peut utiliser le téléservice « Allo-discrim ». il peut aussi prendre contact avec le référent discrimination, mais aussi la Conseillère de prévention à la DI, Madame Carole THIRIOT et les assistants de prévention au sein des DR.

USD-FO demande à ce que le prochain bilan FP présente plus d'informations chiffrées nous permettant de comprendre correctement l' état d'avancement des formations, à savoir a minima, le nombre d'agents bénéficiaires des formations suivies sur la DI et le coût de ces formations pour la DI.

USD-FO demande également à ce que la DI du Grand Est propose, sur ses budgets propres, à tous les agents de l'interrégion (SURV et OPCO/AG) qui le souhaitent, une formation aux gestes de secours à apporter en cas d'actes terroristes, formation que le CHSCT de Lorraine a dû rejeter. Cette demande était exclusivement destinée aux agents de Metz BFR et BSI, et portait donc atteinte à la doctrine du CHSCT qui est de veiller à l'équité administrative dans la dotation des enveloppes budgétaires, d'autant que sur ce thème, chacun peut être intéressé, quel que soit son lieu de travail et sa branche.

→ **Questions diverses :**

USD-FO demande au DI où en est l'intervention de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) dans la DI Grand Est que le DI avait sollicité précédemment. Le DI explique qu' elle va reprendre à partir de l'automne.

USD-FO demande ce qu'il en est des indemnisations des agents polyrestaurés. Le DI explique que c'est la DG qui, en comité de suivi, définira les règles de gestion et identifiera les différents agents polyrestaurés.