



Le comité social d'administration des services centraux de réseau (CSA-SCR) s'est réuni le 21 mars 2024. L'ordre du jour de ce CSA promettait d'être dense. Ce fut le cas et malgré l'optimisme de l'administration, un nouveau rendez-vous sera fixé très prochainement pour traiter les sujets non abordés tels que les JOP 2024, la création d'une section « avant dédouanement, frontière intelligente, logistique » à la sous-direction COMINT et l'ensemble des questions diverses.

Un chapelet de réorganisations mais la messe n'est pas dites (enfin pas tout à fait !!) !

Une fois n'est pas coutume, l'Administration a présenté quatre projets de réorganisation soumis au vote des représentants du personnel. Si certains projets semblent avoir du sens pour d'autres, l'exercice nous semble nébuleux (voir notre liminaire jointe à ce compte-rendu). Interrogé sur le sujet des multiples réorganisations qui seront examinées dans l'instance, le président répond qu'après 6 ans, il est nécessaire de revoir ce qui avait été mis en place dans le cadre d'AMBITION DG. Les représentants des personnels ont donc demandé à ce qu'un bilan d'AMBITION DG soit présenté dans une prochaine instance.

➤ Bureau Réseau 1 : une (re)prise en main de la maîtrise des risques.

L'activité « Maîtrise des risques » se place à nouveau dans les priorités de l'Administration. Dans un contexte de perte des références du contrôle interne, fragilisant de fait, l'ensemble des processus douaniers, l'administration propose de remettre du sens dans cette thématique. Le projet consiste à confier le contrôle interne métier à DG/RESEAU1, le contrôle interne financier à la SDFIN et les contrôles internes spécifiques aux sous-directions concernées. Ainsi ces entités se verront chapeautées fonctionnellement et non pas hiérarchiquement par un échelon de mise en cohérence, « la mission maîtrise des Risques ». Cette mission sera renforcée par trois nouveaux acteurs, adjoints au chef de la mission. La conséquence première de cette création est la nécessaire mise à jour de la documentation du contrôle interne et c'est là que vos représentants voient un point d'attention particulier. En effet, et même l'administration ne nie pas l'impact de cette mise à jour sur la charge de travail. Les élus UNSA-CGC ont alerté sur le risque de déport de charge de travail sur les acteurs qui participeront la mise à jour des fiches de risque.

Tout en restant extrêmement vigilants sur ce point, comme sur la mise en œuvre de l'ensemble du projet, les élus UNSA-CGC ont voté POUR cette création dont dépend la sécurisation des procédures douanières.

➤ Sous direction RH : Un nouveau bureau RH5 mais pas de perspectives pour RH1 !

Déshabiller Pierre pour habiller Paul, vous connaissez ? C'est un peu l'impression que nous laisse le projet présenté par la SDRH. Si la création d'un nouveau bureau RH5 au sein de la SDRH, regroupant la section rémunération du bureau RH1 et la MOM-RH, semble s'inscrire dans une cohérence d'action et d'une affirmation du pilotage fonctionnel du CSRH par la SDRH, les représentants syndicaux demeurent néanmoins très très réservés sur la nouvelle organisation du bureau DG/RH1 qui en découle. En effet, le bureau DG/RH1 serait composé de 3 sections et d'une chargée de mission. La première section « Expertise statutaire et réglementaire » serait composée à termes de 4 agents, la section « Discipline » composée à termes de 5 agents et enfin la section « Dialogue social et déontologie » composée à terme de 6 agents. Question ? Pourquoi avoir dissocié la Discipline et Déontologie ? Pour la SDRH, il n'y a pas de nécessité d'avoir ces 2 thématiques dans une même section. Néanmoins, nous pouvons tout de même remarquer que sur l'intranet douanier, il y a bien une page intitulée « déontologie et discipline », un guide de déontologie et de discipline en vigueur et une publication annuelle d'un rapport de discipline et de déontologie. Mais peut-être comme le disait Molière, « La cohérence ne convient qu'au ridicule ».

Les conséquences concrètes pour les rédacteurs, l'avenir de la section Discipline, composée actuellement de 4 agents dont 2 agents Paris-spécial, interrogent, inquiètent les représentants du personnel qui ont un peu de mal à comprendre le discours de l'administration. D'une part, celle-ci reconnaît l'explosion des dossiers disciplinaires, du nombre de CAP Discipline, de la charge de travail pour les agents et les caractéristiques spécifiques des postes en termes d'exigences. D'autre part, elle paraît fermée à l'étoffement de cette section. Mais c'est vrai, l'administration va recruter un chef de section dédié ! Messie ou mouton à 5 pattes l'avenir nous le dira !

Notre avis : ce projet manque d'ambition. Si nous comprenons le besoin de cohérence exprimé pour motiver la création d'un nouveau bureau à la SDRH, nous déplorons une absence de renforcement du bureau RH1. En résumé, nous n'avons pas été convaincus ! Les élus UNSA-CGC ainsi que l'ensemble de la représentation syndicale se sont ABSTENUS.

➤ **Bureau COM : Une concertation du personnel qui devrait servir d'exemple !**

La concertation entreprise dans le cadre du projet de réorganisation de ce bureau devrait servir d'exemple. À la demande des représentants du personnel, ce point a finalement été scindé en 2 points distincts. L'un concernant la réorganisation du bureau DG/COM, l'autre concernant le transfert de mission « Satisfaction des utilisateurs » vers le bureau Réseau 3. L'ensemble des OS ont à nouveau souligné la méthode qui a prévalu à la réorganisation du bureau DG/COM et le dialogue qui s'est instauré entre la hiérarchie et les agents concernés.

Notre avis : les élus UNSA-CGC ont voté POUR le projet de réorganisation du bureau COM. En revanche, malgré une présentation pédagogique et argumentée du bureau RESEAU 3, les élus UNSA-CGC se sont ABSTENUS en raison du flou qui demeure malgré tout sur le calendrier de la mise en œuvre du projet, sur la répartition des tâches entre les bureaux COM et RESEAU 3 et sur la charge de travail qui reposera sur le rédacteur qui sera recruté. Nous suivrons avec attention ce transfert de mission.

➤ **Sous direction FID : Peut mieux faire, copie à revoir !**

Ce projet avait soulevé une certaine réticence globale de la part des élus du personnel lors du GT préparatoire, car il contenait une mesure, retirée depuis (provisoirement sans doute !), et qui concernait le rattachement du bureau FIN3 à la sous-direction FID. La fusion de 2 bureaux de petites tailles est cohérente mais en revanche des réserves demeurent, car il reste trop d'inconnues et d'interrogations sur l'avenir de cette sous-direction et notamment au sujet des postes à pourvoir, à renouveler ou à pérenniser.

Notre avis : la cohérence de la fusion des bureaux FID 1 et FID2 au regard de leurs dimensions respectives peut se comprendre c'est pourquoi les élus UNSA-CGC ont choisi de ne pas s'opposer à ce projet en votant POUR la fusion des deux bureaux, mais il ne s'agit pas d'un blanc - seing pour la suite de cette réorganisation qui s'augure et qui sera étudiée avec vigilance. Un GT est prévu pour présenter la suite de la réorganisation à FID.

Notre analyse : Toutes les sous-directions sont concernées par un projet de réorganisation. Un bilan des réorganisations suite au projet « Ambition DG » a été demandé par l'ensemble des élus. Les élus UNSA-CGC suivront avec attention l'évolution de ces projets. Comme le dit un proverbe russe : « Cheval sur ses gardes, le loup ne le mangera pas ! ».

Création du CGF : un projet déjà très avancé !

Un nouvel acteur va entrer dans le périmètre du CSA-SCR : le centre de gestion financière (CGF). Regroupant le CSP de Villeurbanne et le Sfact de Paris, cette nouvelle entité sera rattachée au bureau FIN1. Cette opération vise à rassembler la chaîne de la dépense, à fluidifier les procédures, tout en respectant la séparation de l'ordonnateur et du comptable. L'administration s'engage à préserver les 2 sites et à maintenir les effectifs de référence. Elle reconnaît l'effort de formation très important pour les agents et prévient que les formations seront denses et modulées.

Notre analyse : pour les représentants du personnel, l'attention se porte sur les risques psychosociaux (RPS) liés à cette création et réclament une formation spécialisée dédiée. Pour l'application des LDG des agents de cette nouvelle structure, les CDR seront respectivement ceux de LYON et PARIS. La mise en place doit intervenir à compter du 1er avril 2024.

Situation des effectifs à la DG et au SARC :

➤ Effectifs du SARC :

Au mois de juin 2024, le SARC comptabilisera 57 agents dont 6 agents sous contrat. Malgré une présentation positive vantant une certaine forme d'équilibre, les élus s'interrogent sur la question de l'attractivité de ce service, d'autant plus qu'un déménagement prochain pour le site d'Ivry sur Seine est de plus en plus vraisemblable. Les élus ont également pointé du doigt des incohérences en termes de gestion RH. À titre d'exemple, des agents des 3 catégories sont amenés à faire des analyses similaires pour des rémunérations différenciées. Par ailleurs, le SARC souhaite initier une dynamique de construction de carrière spécifique et, est favorable à l'intégration sans condition de contractuels, tout en précisant que beaucoup, jusqu'à présent, ont souhaité passer le concours d'inspecteur.

Notre analyse : la segmentation des emplois sur des statuts et des rémunérations différents est inquiétante et les élus y voient une menace pour le déroulement de carrières de l'ensemble des douaniers, fonctionnaires ou contractuels. De plus, les élus UNSA-CGC ont alerté sur le risque qui pèse sur le niveau des effectifs à cause du spectre du projet de déménagement du SARC qui reste à être clarifié.

➤ Effectifs à la DG :

Le niveau des effectifs est stable. Les recrutements internes sont supérieurs aux recrutements externes. Au 31/12/2023, il y avait 707 agents dont 31 agents Paris Spécial. Ainsi, pour l'année 2023 : 198 arrivées (67 % de douaniers / 33 % d'externes (dont 35 contractuels)) et 173 départs. Au-delà de ces chiffres génériques les représentants du personnel ont réclamé une cartographie plus fine comprenant les apprentis, les consultants, les contractuels et les prestataires sous contrat par bureau. Pour les contractuels, une demande spécifique est adressée à l'administration afin qu'elle fournisse également la durée moyenne passée sur leur poste. Les débats ont aussi fait émerger une situation problématique concernant le recrutement de prestataires occupant des postes non seulement techniques mais aussi métiers en lien avec des projets communautaires.

Notre analyse : pour les élus UNSA-CGC, cette gestion addictive des prestataires est problématique voire dangereuse à terme !

Plan local de formation 2023 (PLF) :

Un bilan du plan local de formation 2023 et les perspectives du plan 2024 ont été présentés. L'accueil des nouveaux agents (douanier ou non) est maintenu. Les élus ont unanimement exprimé les difficultés matérielles pour effectuer les formations obligatoires au format e-formation et ont reconnu le travail effectué pour la constitution du plan de formation fourni. Concernant les besoins spécifiques en formation, le PSG a rappelé la possibilité de demander de FP spécifiques (hors PLF) au cas par cas.

Prochains rendez-vous institutionnels :	
- GT Projets informatiques : 27/03/24 (après-midi) date reportée	- CSA-SCR : 13/06/24 (journée)
- GT préparatoire CSA-SCR : 15/05/24 (après-midi)	- FS-DUERP : 26/06/24 (après-midi) et 27/06/24 (journée)

Les élus UNSA/CGC

Frida LAGRAULA LOURI (titulaire)	Jean LAMBUSSON (titulaire)
----------------------------------	----------------------------

Expert

David MASSEY-BOERHAVE

Renseignements : unsadouanes@gmail.com ou cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr