

LA DRACHE...



Section Interrégionale de LILLE

DR : Picardie - Dunkerque - Lille



Le bulletin d'information syndicale de l'UNSA Douanes
N°9 - mai 2017



CTSD du 9 mai 2017 à Lille : les syndicats farouchement opposés à la fermeture d'Hirson !

Ce mardi 9 mai 2017 s'est tenu au siège de la Direction Interrégionale un Comité Technique des Services Déconcentrés (CTSD) reconvoqué dont l'ordre du jour restant était le suivant :

1. Fermeture de la BSI d'Hirson.
2. Présentation et démarrage de la démarche « Bien-être au travail » (BEAT).
3. Implantation d'un poste d'adjoint à un chef de pôle de la DI.
4. Questions diverses.

Le CTSD initial, du 24 avril, s'était brutalement interrompu après le vote unanime des représentants des personnels contre la fermeture de la brigade de Surveillance Intérieure d'Hirson ; une BSI martyre et symbole de résistance !

Préambule



C'était le quatrième CTSD convoqué cette année avec, comme point essentiel, l'avenir de la BSI d'Hirson. Une véritable saga dans laquelle l'administration veut à tout prix insuffler l'idée que cette fermeture serait bonne pour renforcer l'action de la douane en Thiérache !

Le DI persiste donc à vouloir la disparition de cette brigade sans qu'aucun des arguments avancés par les syndicats ne puissent venir inverser son choix. C'est une « mission commando » où seul le résultat compte.

Le plus « fun », c'est qu'au point suivant, le directeur aborda tranquillement la présentation de la démarche « Bien-être au travail » (BEAT). Ce thème intéressant mérite que nous y travaillions mais le décalage de propos par rapport à la situation d'Hirson a semblé bien mal venu !

Et puis, si on parlait encore des cadres, après la création du poste de DI adjoint, voici l'implantation d'un poste d'adjoint à un chef de pôle à la DI. Pour être précis, c'est au pôle PPCI pour Performance, Pilotage et Contrôle Interne. Vous savez, l'auto-contrôle si cher aujourd'hui à notre administration, où l'on passe un temps fou à se contrôler entre nous plutôt que de concentrer nos forces à la lutte contre la fraude, dans un contexte permanent de baisse des effectifs.

Dans ce ciel assombri, notons que les agents du bureau d'Amiens bénéficie au moins d'une éclaircie. En effet, le projet de nouveaux locaux présenté au DI est sur le point d'aboutir. À 95 % nous a-t-on dit. En revanche, pour la RI de Dunkerque, c'est la tempête. Le service est au bord de l'explosion.

Enfin il y a les sempiternels manques de matériels et problèmes de communication de la Surveillance, ce qui fait tout de même désordre dans le contexte actuel de menace terroriste.



Fermeture de la BSI d'Hirson

C'est le vote négatif sur ce point qui a entraîné la reconvoque de ce Comité Technique. Tout naturellement, le DI est reparti sur ce sujet. Malgré l'opposition de toutes les organisations syndicales, ce dernier **reprend le processus de fermeture en s'appuyant sur le CHS de l'année dernière.**

Le DI donnera certes une nouvelle information au CHS dans quelques semaines, mais il n'est pas question pour lui de reprendre au sein de celui-ci des éléments déjà débattus et toujours valables à ses yeux.

Lors de ce comité, les représentants des personnels n'ont pas souhaité reprendre des débats qui ont déjà eu lieu et ont réitéré leur ferme opposition à cette fermeture au moment du vote.



La présentation Bien Être Au Travail (BEAT)

Le DI s'est limité à la présentation de ce dispositif, le but n'étant pas aujourd'hui d'entrer dans la matière. Cette démarche « BEAT » se veut expérimentale mais, si elle ne fonctionne pas, elle sera poursuivie sous une autre forme.

La priorité de ce dispositif est donnée aux risques psycho-sociaux (RPS), qui s'entendent comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Il s'agit alors de mener des actions préventives ou curatives, collectives et non personnelles.

Pour ce faire, un Comité de Pilotage dit « Copil » est constitué. Il aura en charge la conduite et le suivi de la démarche. Les membres permanents et principaux sont : le DI, le chef de pôle BOP/FRHL, le SGDI, les assistants de prévention régionaux, le médecin prévention référent pour l'Interrégion ayant accepté la démarche, les sources extérieures (psychologue, ergonomiste ou autre), deux représentants de chaque syndicat représentatif (élus en CTSD), un représentant désigné par chaque service entrant dans le champ de l'expérimentation.

Deux à trois sites seront choisis pour entamer cette démarche expérimentale. Les services retenus devront être composés de plus de 6 agents. C'est le Copil qui les sélectionnera à partir de 28 indicateurs prédéterminés (mutation, nombre de jours de CM inférieur à 5 jours, l'absence de réunion de service, nombre d'accidents de service, etc.). Il adoptera une démarche spécifique à chaque service cible en fonction par exemple du nombre d'agents. Ces derniers seront invités à répondre à un questionnaire qui sera ensuite exploité par le Copil, auquel peut s'ajouter l'intervention d'un psychologue.



Le Copil devra s'immerger dans le détail pour faire ressortir dans les services ciblés, un ou des éventuels problèmes. Il devra alors établir un diagnostic approfondi pour identifier la cause et la nature du mal être au travail, afin de mettre en place les mesures curatives ou préventives dont une partie pourra être financée par le CHS. Les travaux du Copil peuvent d'ailleurs y être présentés avec les DUERP (Documents d'Évaluation des Risques Professionnels) et les PAP (Plan Annuel de Prévention).

Si l'intention semble louable, cette démarche s'inscrit tout de même dans l'évolution négative en termes de moyens et d'effectifs que connaît la douane, et on ne peut s'empêcher de la voir comme un moyen supplémentaire déployé par l'administration pour se couvrir vis-à-vis de la souffrance de ses personnels, toujours soumis à un avenir peu serein.

Le poste d'adjoint à un chef de pôle de la DI

Cet adjoint (IR3) sera nommé au pôle Performance, Pilotage et Contrôle Interne, car le DI veut donner une impulsion forte à ce service au détriment du BOP/GRH, pourtant de plus grande importance. Son but est de renforcer le contrôle interne en relation avec la RI, tant pour les contrôles classiques, que pour ceux de dépenses et de recettes.

Nous pouvons entendre que des besoins se font sentir au point de devoir créer un poste à la DI, mais en retour, il serait appréciable d'être entendus lorsque nous, représentants des personnels, exprimons également des besoins en effectifs dans les différents services !

Gageons que les 15 emplois disparus en début d'année nous soient restitués en 2018 !

Le déménagement du bureau d'Amiens en bonne voie !

Pour rappel, le DI a accepté de modifier ses plans concernant le déménagement du Bureau Principal d'Amiens ; l'UNSA Douanes s'est pleinement investi aux côtés des agents pour y parvenir (cf La Drache N°8).



A ce jour, l'administration n'a pas encore signé le bail, mais **les locaux supplémentaires nécessaires au rez-de-chaussée sont garantis**, réglant du même coup le problème des archives et l'accueil des personnes à mobilité réduite.

Le DI a annoncé qu'il doit remettre en cause l'ancien projet, notamment avec France Domaine et les propriétaires des locaux situés Port d'Aval.

Concernant la nouvelle structure, la probabilité d'accord avec le propriétaire et le colocataire est de 95 %. La douane obtiendrait même de ce dernier davantage de surface au rez-de-chaussée que le seul bureau de 15 m² situé à l'entrée.

Le temps de signer le nouveau bail et de faire les travaux d'aménagements intérieurs, les agents du bureau d'Amiens pourraient emménager dans leurs nouveaux locaux au dernier trimestre.

Questions diverses

La recette interrégionale de Dunkerque dans la tourmente !

Il n'y a que six agents au pôle comptable de la RI, soit le même effectif que lorsqu'elle était seulement RR de Dunkerque, alors que ce service a absorbé l'activité de la RR de Lille et qu'elle absorbera bientôt celle d'Amiens. Suite aux propos alarmant d'une collègue de la RI, un vent de panique et de désarroi souffle du côté de la parité administrative. D'autant plus qu'il a été évoqué en pleine séance le cas d'un agent en enquête, formé en recette, et qui n'est pas muté malgré les importants besoins en personnels !



L'administration s'est alors empressée d'annoncer quelques mesures :

- **Rééquilibrer le pôle recouvrement et celui de la comptabilité ; bref, déshabiller Pierre pour habiller Paul !**
- **Mettre en place un secrétariat commun**, qui agirait comme une tour de contrôle afin de répartir le travail. Cette mesure est d'ailleurs prévue mais qui, pour le DI notamment (!), se fait attendre. Le DR de Dunkerque promet sa mise en place pour le 1er juin, comme il annonce aussi l'arrivée d'une agente supplémentaire.
- **Des demandes de renforts en Paris-spé.** Le problème étant que la DI n'est pas assurée d'accueillir des agents formés. D'ailleurs, elle n'est même pas sûre d'en recevoir tout simplement, vu que les manques d'effectifs sont légions. Notons qu'il y a déjà quatre agents de Paris spécial sur un total de vingt-sept présents à la RI.

Conclusion, les personnels sont victimes d'un manque d'anticipation et de planification de l'administration quant à la charge de travail. Nous estimons qu'un nouveau calcul des Emplois de Référence de la RI serait à envisager d'urgence.

Et toujours des problèmes de matériel en Surveillance...

A la DR de Dunkerque, il manque une centaine de bâtons télescopiques (dont les 2/3 au Tunnel) et une vingtaine d'étuis. Des menottes d'entraînement sont également usées.

Le DI a rappelé que c'est au moniteur sécurité de faire remonter les besoins, or les demandes auraient bien été faites. **Alors chef, on se décide à régler le problème ?**



Le réseau SFR connaît des défaillances, surtout en zone frontalière. Or, ce marché est interministériel et se termine en avril 2018. Espérons que le prochain contrat passé par la DG débouche sur un service plus efficace. En attendant, il est aussi demandé au Chef d'Unité de faire remonter les problèmes de communication.

Concernant l'IMPT, **il est en cours de construction.** Courant juillet-août, les piétons devraient pouvoir bénéficier de la radio et de la géolocalisation.

Pour les motards, il faudra encore attendre, car l'étude a été tardive et suspendue à cause du changement de marque des engins (des BMW au YAMAHA).

Stop-stick : un lot de six herses (1500 € la commande globale) a déjà été commandé. Et une autre vient de se rajouter, annoncé par le chef du PLI. Malheureusement, les stop-stick ne sont pas toujours bien efficaces.

Les agents souhaiteraient donc des barracudas, mais se pose un problème de seuil de dépense, le prix n'étant pas forcément le même.

Dernier point, des commandes de **housses de gilet par balle** sont nécessaires, car certaines sont abîmées. Sans compter la nécessité d'avoir du change, d'autant plus que des gilets sont livrés sans housse de rechange. Le mieux serait sans conteste de les inclure au carnet à point.

L'UNSA Douanes réclame une véritable doctrine d'emploi pour le HK

L'UNSA Douanes, à travers la voie de l'UDT (Union des Douaniers en Tenue), a interpellé le Directeur Général début mai au sujet du HK.

Si notre syndicat se félicite de l'acquisition par l'administration d'armes longues pour les services de Surveillance, reconnaissant ainsi la dangerosité grandissante et les difficultés rencontrées au quotidien par les agents de terrain, cette dotation ne règle pas en tout point les problèmes dont souffrent les personnels.

Il reste sur la table de nombreux dossiers à régler, notamment :

- un maillage territorial en voie de disparition ;
- une véritable reconnaissance de la spécificité des métiers de la surveillance par **la revalorisation substantielle de l'indemnité de risque (IR)** ;
- une réelle reconnaissance de la pénibilité du travail (bonification du 1/4ème).

Concernant le déploiement du HK, nous avons exprimé au DG les nombreux problèmes qui commencent à remonter au niveau des conditions d'utilisation des pistolets mitrailleurs :

1. **Le port obligatoire du gilet pare-balles (classe 4) durant l'intégralité des services est une totale hérésie.** En effet, le poids total de l'équipement obligatoire est d'environ 14 kilos, ce qui est insupportable au quotidien pour les agents. Il y a de fortes probabilités que ceci entraîne de graves problèmes physiques dans les mois et années à venir.

De plus, nous tenons à rappeler que les autres administrations dotées du même type d'armes ont fait le choix du port du gilet pare-balles de service normal.

2. **La mise en place des dispositifs de contrôle avec l'arme longue est trop complexe** et ressemble trop souvent à une usine à gaz. L'application des consignes administratives obérerait obligatoirement une baisse de l'activité des services et entraînerait par la même, une démotivation de l'ensemble des équipes de terrain, pourtant très attachées à leur métier !

Pour ces raisons, l'UNSA Douanes a demandé au Directeur Général de bien vouloir reconsidérer la doctrine d'emploi du HK, afin de ne pas transformer une avancée pour les services de Surveillance, en un calvaire quotidien pour les agents.

Focus : qu'est-ce que le HK ?



Le HK UMP est un Pistolet Mitrailleur Universel fabriqué par « Heckler & Koch » (pour HK) depuis 1999.

Initialement destiné aux forces de l'ordre américaines, il équipe la gendarmerie nationale depuis une dizaine d'années et plus récemment la Douane et la Police françaises.

Doté d'une carcasse en polymère et d'un mécanisme plus simple que celui du MP5 (qu'il devait remplacer), il est moins cher et plus léger.

Afin de correspondre aux usages de son marché de prédilection, il a été en premier lieu chambré en calibre 45 puis 40 mm avant de connaître une version en 9 mm Parabellum.

Cette version chambrée en 9 mm, utilisée en Douane, est facilement reconnaissable à ses chargeurs incurvés alors que les deux autres versions sont dotées de chargeurs droits. Le tir est réalisé culasse fermée en automatique, semi-automatique ou coup par coup.

En Douane, le HK complète l'armement classique des agents et nécessite une formation adaptée.