

# LA DRACHE...



Section Interrégionale de LILLE

Amiens - Dunkerque - Lille



Le bulletin d'information syndicale de l'UNSA Douanes  
N°6 - mars 2017



**Spécial CTSD du 14 mars 2017 à Lille :  
promesses non tenues !**

En supprimant 15 emplois de référence, après la validation du plafond autorisé d'emplois 2017, ce Comité Technique des Services Déconcentrés (CTSD) à Lille nous aura « offert » une situation inédite en douane : la suppression de créations d'emplois !

**ER / PAE 2017 à LILLE : DES CONTRATS  
DE PLUS EN PLUS COURTS**



## Préambule



Ce mardi 14 mars 2017, au siège de la Direction Interrégionale, c'est encore sur **une note de colère** (cf déclaration liminaire de l'UNSA Douanes) que s'est ouvert le premier CTSD de l'année. En effet, il y a un peu plus d'un an, suite à l'annonce présidentielle de 1 000 recrutements supplémentaires en douane, la DG prévoyait un renfort de 90 Emplois de Référence (ER) pour notre DI, principalement pour la lutte contre le terrorisme. Ces chiffres avaient d'ailleurs été confirmés le 7 novembre dernier, lors du CTSD local.

### Or le compte n'y est pas ! 15 emplois ont disparu en début d'année !!!

Serait-ce sous l'effet de la nouvelle appellation de notre Direction Interrégionale devenue celle des « Hauts de France » ? Il faut le croire, car aucune explication recevable ne nous a été donnée en séance. Le DI a jusqu'au 30 mars, date de la re-convocation de ce CTSD, pour retrouver ces emplois ou préparer un argumentaire détaillé sur cette situation inédite !

**Au final, ce serait une progression révisée à 75 agents supplémentaires sur deux ans.** Nous ne perdons pas de vue que cela reste une progression inégalée depuis de nombreuses années, mais ce « couac » sur les chiffres annoncés nous laisse un sentiment irritant de tromperie...



Les services touchés sont les BSI de Baisieux-Camphin (-8ER), Halluin-Reckem, Lille Gares et Nogent-sur-Oise (chacun -2ER). Face au spectre de la réduction des effectifs en surveillance, l'intersyndicale lilloise a décidé d'adresser un courrier cinglant au Directeur Général.

## Modification des horaires d'ouverture à Saint-Quentin

Avant d'aborder le sujet des effectifs, la séance avait débuté par l'approbation à l'unanimité du procès-verbal de la réunion du 7 novembre 2016.

**Les représentants du personnel et ceux de l'administration ont ensuite validé, là encore à l'unanimité, les modifications des horaires d'ouverture du bureau de Saint-Quentin, à savoir : 8h à 12h le matin ; 13h à 17h l'après-midi.** (les anciens horaires étant 8h-12h/14h-18h)



À cette occasion, **les représentants de l'UNSA Douanes ont indiqué qu'une démarche similaire est menée au bureau d'Amiens.** Nous avons

également insisté sur le fait que ce rythme de travail correspond au mieux à celui des opérateurs économiques. Le DI et le DR de Picardie en conviennent, ce premier ajoutant même que c'est un changement qui est en train de s'opérer dans de nombreux endroits. **Nous suivrons donc ce dossier avec attention.**

## BOP 2017 – Effectifs



Le thème suivant, consacré aux ER et PAE 2017 (Plafond Autorisé d'Emplois) a donc été le point sensible de ce CT pour la raison que l'on a invoqué en introduction.

Le DI a précisé que les renforts au **TSM** (Tunnel sous la Manche) seront maintenus en raison de l'augmentation du trafic ainsi que ceux pour **Arras** afin de concentrer des forces sur un point stratégique.

Donc, toujours d'après le directeur, s'il fait payer le plus lourd tribut à **Baisieux-Camphin**, c'est parce que sa volonté initiale, qui consistait à porter les ER de cette brigade de 28 à 50, était (trop) ambitieuse ; faute de moyens, il revoit ses prétentions à la baisse.

Il a voulu rappeler que l'augmentation (moindre) à 42ER justifie toujours les investissements alloués à la brigade de Baisieux (travaux, matériel et véhicules). **Bref, comprenez qu'il faut se consoler comme on peut !**

Après avoir été chahuté par les syndicats, le DI a reconnu que cette perte de 15 postes en Surveillance est un « *coup de canif dans le contrat* », qu'il se voit contraint de nous présenter. Il a ajouté que l'administration souhaite désormais que les ER coïncident avec les PAE, avant d'aborder une nouvelle tentative d'explication basée sur un décompte d'emplois réels qui auraient bien progressé de 90 postes, soit un bilan d'ER positifs à +46 en deux ans.



**Vous n'avez rien compris ? C'est normal ! C'est comme s'il mélangeait des choux et des carottes...**

En outre, voir l'administration tenter de s'expliquer en ressortant un terme qu'elle a elle-même supprimé – la notion simple et explicite d'« emplois réels » a été remplacée par celle bien plus floue d'« effectifs de référence » qui signifie la valeur cible à atteindre en termes d'effectif (sic), – c'est quand même grandiose !

Pour revenir aux 15 emplois manquants, le DI a exposé qu'il avait eu le choix entre deux options pour les répartir :

- prendre un emploi ici et là sur l'ensemble des brigades ;
- les prendre (le choix qui a été fait) sur des unités où l'équilibre des forces et des équipes ne sera pas remis en cause : **en somme, sur les grosses unités pour répondre aux présentes restrictions de personnels.** Logique du pire, selon lui, car pas la meilleure solution, mais la moins mauvaise.

Toujours concernant les effectifs, le chef du BOP/GRH a souligné un problème d'attractivité de l'interrégion ; les stagiaires affectés dans la DI sont peu nombreux à vouloir s'installer dans notre région. Cette tendance s'est accentuée ces derniers temps.

**L'UNSA Douanes a répondu sur ce point en invitant la direction à faire du lobbying dans les écoles, comme peuvent le faire déjà d'autres DI.**

Concernant les **OP/CO-AG**, rien à signaler pour cette séance. Il faut néanmoins rappeler que lors de la précédente instance, cette branche avait subi une nouvelle perte de 11ER.

Nous avons simplement pris connaissance du « repyramidage » de la **recette interrégionale de Dunkerque** : les B passent de 16 à 18 emplois et les C de 6 à 4. Pour les A, ça ne bouge pas : 3 A+ et 3 A.

Pour en finir avec la GRH, parlons formation.

**Nous avons signalé que les formations initiées avec la mise en œuvre du CDU (Code des Douanes de l'Union), notamment pour les PGP (Pôle de Gestions des Procédures), ne sont pas suffisamment adaptées. De fait, elles ne permettent pas aux agents d'appréhender sereinement leur nouveau travail ; on peut parler ici de souffrance au travail.**



Le DR de Lille reconnaît que la formation reçue n'est pas suffisante et que le CDU entraîne des difficultés d'absorption de la réglementation en raison de sa densité. **Il lui reste à présent à proposer les compléments de FP indispensables !**

### **Séance interrompue**

Une fois le thème des emplois terminé, l'ensemble des représentants des personnels a demandé une suspension de séance.

Celle-ci nous a permis de constater notre totale désapprobation devant le volte-face de l'administration et d'envisager une sortie commune avant même le terme de ce comité.

### **Le déplacement d'office à Amiens !**

Cependant, au retour devant le président de séance et en vertu d'un engagement de l'intersyndicale envers les agents, un dernier point a été évoqué : le transfert du bureau principal d'Amiens.

Au nom de cette intersyndicale (CFDT, CGT, USD-FO et UNSA), nous avons présenté ce qui suit :

*Ce 7 mars 2017, s'est tenu au bureau d'Amiens dans le cadre de l'intersyndical une RMIS ouverte aux agents des BSI d'Abbeville et d'Amiens, du bureau d'Amiens et de la DR (Pour info cette RMIS est une initiative du bureau interrégional de l'UNSA).*

*Elle a réuni une trentaine d'agents, qui ont eu l'occasion de donner leur avis sur les futures restructurations à l'approche d'une réunion du CHSCT qui se tiendra le 17 mars.*

*Ce que les représentants du personnel ont retenu :*

— c'est que les agents d'Abbeville veulent l'installation de la future brigade sur la ZI Nord pour évidemment minimiser les distances entre leur résidence administrative et leur résidence familiale ;

— c'est que les agents d'Amiens SU ne veulent plus de leurs locaux actuels qu'ils jugent inadaptés. Ils sont prêts à s'installer en ZI Nord, par solidarité avec leurs collègues abbevillois,

même s'ils habitent pour la plupart au sud d'Amiens, la rocade permettant un accès facilité ;

— c'est que les agents CO ne veulent pas quitter leurs locaux actuels ; ils ont souhaité le faire savoir au CHSCT en signant une lettre ouverte qui sera remise au président de ce CHS. Leurs collègues de la DR, par solidarité avec eux, l'ont signé également pour la plupart.

Vous avez, il est vrai, répondu favorablement à la quasi-totalité des desiderata des agents et annoncé du renouveau dans le mobilier que les collègues reconnaissent. Mais, d'après eux, les locaux choisis Port d'Aval sont inadaptés pour les raisons suivantes :

— la surface des nouveaux locaux 250 m<sup>2</sup> est nettement insuffisante. D'autant plus que n'a pas été pris en compte le transfert de la supervision. Il aurait fallu 300 m<sup>2</sup> ;

— l'aire de contrôle et son accès obligent les agents à descendre 6 étages et à traverser une large voie de circulation au trafic intense ;

— la sécurité des agents a été occultée. La zone de contrôle est limitrophe de la ZUS d'Amiens Nord (avec leur chasuble, les agents deviendront une cible) ;

— la zone de contrôle est située sur le parking utilisé quotidiennement par des cars touristiques ;

— les semi-remorques sont censés ne pas circuler en ville.

Sans compter que le déménagement entraînera un stress et une charge de travail insupportable (tri, mise en carton...) en raison d'un effectif constamment insuffisant. C'est pourquoi, on se demande aussi ce qui est prévu.

**De même, nous vous proposons d'abandonner ce projet de locaux Port d'Aval, de maintenir le bureau dans ces locaux actuels et d'en rechercher d'autres plus adaptés pour la Surveillance dans la ZI d'Amiens Nord.**

En réponse, le DI a dit comprendre les agents, mais il campe sur ses positions :

- un an de recherche de locaux sans trouver rien de mieux ;  
*mais sans avoir associé pleinement les personnels concernés, c'est dommage...*
- la surface de bureaux prévue à 250 m<sup>2</sup> répond aux normes d'occupation pour 15 agents, d'autant qu'il n'y a pas d'archivage ;
- dans leurs locaux actuels, c'est la même chose, les agents traversent aussi une voie de circulation ;  
*ce qui est rarement vrai et le trafic dans cette rue de Poulainville n'a rien à voir avec celui du boulevard de Port d'Aval !*
- la formalisation d'une aire de contrôle, qui n'est pas située au cœur des parkings des bus de tourisme (convention signée), est suffisante pour la sécurité des contrôles ;  
*certes, mais elle est bien à proximité immédiate des parkings touristiques et donc d'individus tiers ;*
- les agents auront du soleil, car les locaux sont orientés Est/Ouest ;  
*hé non, ils sont orientés Nord/Sud...*

**Pour sa part, l'UNSA souligne le coût élevé des travaux, auquel il nous est répondu que c'est une opération vertueuse en raison de la réhabilitation et la rénovation d'un bâtiment domanial !**

Le DI a clairement signifié aux représentants du personnel que le projet est bien avancé et qu'il n'envisage pas de l'abandonner. Il a d'ailleurs suggéré que nous puissions avoir soumis l'idée aux agents du bureau de ne plus vouloir déménager.

Mais là encore, c'est ne pas bien entendre l'attente des personnels que nous représentons. Ces derniers, **qui n'ont d'ailleurs rien demandé à la base (!)**, sont tout de même prêts à changer de locaux s'il le faut, mais dans un bâtiment en ZI Nord, mieux adapté que celui voulu par l'administration. D'ailleurs à cette occasion, nous lui avons remis les signatures de la lettre ouverte ainsi qu'une liste d'annonces de location concernant des locaux libres, moins chers, qui semblent mieux adaptés et plus accessibles pour les agents. A suivre...

En attendant le prochain CTSD prévu pour le 30 mars, le second round de ce combat s'est tenu le 17 mars au CHSCT de Picardie.

