



Compte rendu du CTSD du mardi 14 juin 2022

Pour l'administration étaient présents :

Le directeur interrégional : Franck TESTANIERE

Le directeur régional Montpellier : Yves LUCK

Le directeur régional Toulouse : Jean-Michel PILLON

Le directeur régional Perpignan : Christophe LAINE

Le receveur interrégional : Jean-claude GUERIN

La cheffe de Pôle RH et FP : Anne LACOULONCHE

La cheffe du PLI : Claire ETCHEVERRY

La responsable PPCI : Agnès FRIESS

Rédacteurs : Josian OCHOA / Rebecca KOUBI

L'ensemble des OS étaient présentes en présentiel et en visioconférence.

En préambule, L'UNSA DOUANES a fait remarqué au DI que la date choisie pour ce CTSD était une date d'indisponibilité des représentants syndicaux titulaires UNSA DOUANES ; Ce qui, de ce fait, excluait le représentant de l'UNSA présent au comité d'une participation aux votes.

Pourtant il s'agissait d'une date d'indisponibilité de l'UNSA DOUANES communiquée bien en amont.

L'ouverture du comité se fait à 09h40 avec comme ordre du jour 5 points principaux :

1. Approbation du PV du CTSD des 17 et 24 février 2022 (Soumis à vote)

L'ensemble des OS a refusé l'approbation du PV.

Ces CTSD ayant fait l'objet d'un boycott.

Les OS ont rappelé que le mouvement social a été particulièrement soutenu en Occitanie avec un fort taux de gréviste.

2. Premier examen d'impact des transferts des missions fiscales (TMF) 2023-2024 en DI Occitanie (Soumis à vote)

Le document de travail fourni présente une pré-analyse des services susceptible d'être impacté par ce deuxième volet de transfert de missions fiscales.

Il fait suite aux accords de Montreuil du 04 avril 2022 (Point 5.1)

Pour rappel, la précédente restructuration (transfert DAFN) a concerné 21 personnes au sein de la DI Occitanie.

Concernant les dispositifs d'accompagnement mise en place lors de la précédente restructuration, l'UNSA DOUANES a demandé des précisions sur l'IAMF (indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle).

Cette indemnité, en 3 paliers, est versée aux agents restructurés qui sont transférés sur un emploi nécessitant une formation professionnelle.

Les paliers sont fixés sur la base d'un nombre de jours de formation suivie.

L'administration a répondu que le nombre de jours de formation retenu pour le versement de l'indemnité n'était conditionné à aucune limitation sur la durée.

Qu'il fallait prendre en compte le temps nécessaire pour l'agent d'occuper pleinement son nouveau poste.

Concernant la pré-étude d'impact sur les TMF 2023-2024, 4 services ont été préalablement retenus par l'administration :

MONTPELLIER BUREAU / PORT LA NOUVELLE BUREAU / PORTET BUREAU et la RECETTE INTERRÉGIONALE (RI).

Le taux pivot fixé par le DI pour être significativement impacté par ces nouveaux transferts de missions est de 0,5 ETP.

La notion de « substantiellement impacté » étant au cœur des débats.

Le taux d'impact en termes d'emploi ayant été fixé par une « enquête temps » menée au sein de chaque service pouvant être concerné.

Les contours étant particulièrement flous, l'UNSA DOUANES, à l'instar d'autres OS, a demandé des précisions sur cette notion et la communication des critères retenus pour établir les « enquêtes temps ».

Refus de l'administration de communiquer les enquêtes temps aux OS.

L'UNSA DOUANES a également demandé la position de l'administration concernant cette nouvelle vague de restructuration pour le bureau de SÈTE.

Celui-ci ayant été déjà fortement impacté par la dernière vague de transfert.

Trois bureaux ayant un taux pivot de 0,4 ETP ont été ajoutés à la liste après débat.
(SÈTE, MONTAUBAN, ALBI)

Il ne s'agit là que d'une simple information préalable pour ces services.

Le directeur interrégional n'ayant défini aucun calendrier, ni aucune délimitation en termes d'effectifs, ni de travail.

Le conditionnel étant pour lui la conjugaison la plus confortable.

Vote sur la liste amendée et l'étude pré-impact :

Pour : FO

Contre : CFDT – CGT

Abstention : SOLIDAIRES

Exclu du vote : UNSA

3. Mesures d'adaptation des effectifs de références (ER) au sein de la DI Occitanie (soumis à vote)

Il s'agit d'un repyramidage sur des postes non pourvus

PLI : Modification d'un emploi en catégorie B faute de candidat en A.

Rodez : Modification d'un emploi en catégorie A à la place d'un A+

Vote sur les ER :

Pour : FO – CFDT – CGT

Abstention : SOLIDAIRES

Exclu du vote : UNSA

4. Bilan de l'année 2021 :

– Formation professionnelle

Forte augmentation en 2021 par rapport à 2020 sur les formations nationales (ENDLR, ENDT) et régionales (Formation métiers / CHSCT / préparation concours..)

Cela s'explique aisément sur le fait que 2020 fut une année fortement impactée par les mesures de confinement.

Les formations locales sous la forme de « conférences locales » au sein des différentes services déconcentrés (unité surveillance, bureau, centre viti...) subissent une forte baisse.

Cela peut s'expliquer par un défaut de traçage de ces actions dans l'outil CLAF.

L'ensemble des chefs de service y est donc sensibilisé pour 2022.

Concernant les formations spécifiques tir et sécurité (TPCI) , elles ont été moins impactées par la crise sanitaire qu'en 2020. Il s'agit là de formation essentielle pour les agents de la surveillance. Cependant, le nombre de moniteur de tir au sein de l'interrégion reste préoccupant, notamment en ce qui concerne la DR de Toulouse (2 moniteurs fin 2022)

En ce qui concerne les « exclus » de la formation professionnelle, il y a 117 agents, principalement AG/CO, qui n'ont participé à aucune action de formation sur l'année 2021.

L'UNSA DOUANES a interpellé la cheffe de pôle RH et FP et le DI sur ce chiffre somme toutes assez conséquent (Plus de 10 % des agents de l'interrégion).

L'UNSA DOUANES a demandé si l'administration avait identifié les raisons de ce phénomène ? (Formations proposées n'étant pas en adéquation avec le poste occupé ? démotivation ? mal être au travail ?, difficulté d'accès aux formations nationales ?...) et quelles étaient les solutions qu'elle comptait apporter ?

Pour le compte personnel de formation (CPF), une note de cadrage DG (Bureau RH2) est en attente pour le financement de ce type de formation.

Pour l'UNSA DOUANES il est plus que nécessaire d'utiliser tous les dispositifs de formations existants. Une demande d'apprentissage de langue étrangère ayant été déjà identifié dans l'interrégion (Turc sur le Port de Sète, Espagnol dans la DR de Perpignan et de Toulouse, Anglais sur les PPF.)

– Ressources humaines

Au total 179 agents sont arrivés ou ont quittés la DI Occitanie en 2021.

Il y a eu 50 mobilités internes suite à mutations, enquêtes ou changement d'affectation (15A+ / 10A / 18B et 7C).

Un quart de l'effectif total, soit 229 mouvements ont été gérés par les effectifs de la DI.

De plus, 17 agents de la DIPA ont été redéployés sur le DI Occitanie en 2021.

Les accidents de service sont en augmentation en 2021 par rapport à 2020 (données de 2020 impactées par la crise sanitaire)

69 dossiers ont été traités en 2021, la branche de la surveillance représente 90 % de ceux-ci (62 accidents)

Le CET (Compte Épargne Temps) est un dispositif largement répandu en DI Occitanie (90 % des agents ont un compte). Le plafond est fixé à 60 jours (plafond d'avant la crise sanitaire)

106 personnes se sont inscrites à une préparation au concours.
68 agents ont réussi un concours (généralistes, professionnels ou spécialistes) en 2021 dans la DI Occitanie.

Depuis le 04 octobre 2021, le nouveau dispositif de télétravail est en mis en place.
338 demandes de télétravail ont été déposés (Environ 34 % des agents)

– Performance

À la fin de l'année 2021, les résultats de la DI Occitanie dépassent les cibles fixées.
Comparés aux résultats des deux années précédentes la plupart des indicateurs sont en hausse.
Les progressions à signaler sont les saisies de tabac, de stupéfiants, les constatations sur les blanchiments et le nombre de contentieux vitivinicoles.
Les progressions sont particulièrement spectaculaires en ce qui concerne la mise en parallèle des années 2019/2021.

L'UNSA DOUANES a tenu à souligner les excellents résultats de l'ensemble de la direction interrégionale sur l'année 2021, malgré la persistance de la crise sanitaire et les restructurations subies.

Le directeur interrégional a souhaité également mettre en avant les contentieux vitivinicoles.

– Pôle logistique et informatique (achats, immobilier, informatique et automobile)

Le pôle immobilier prend en charge et gère le suivi des 70 sites en Occitanie avec 3 ETP.
Il n'y a pas eu de gros travaux réalisés en 2021.

Le pôle automobile et notamment le STA à Mèze a dû faire face au départ de l'agent auto de la DR31 et donc prendre en charge la totalité de ses interventions.
Un 4^e agent en en cours de recrutement.

Les 3 cellules TSI ont pris en charge 686 demande d'assistance dans OLGA (+34 % par rapport à 2020).
Il s'agit d'une charge de travail élevée et en augmentation avec le déploiement du télétravail

5. Questions diverses

Il a été évoqué le transfert de la mission de contrôle de normes exercée actuellement par la DGCCRF à l'intérieur du territoire.

Une coordination avec la direction centrale de la CCRF et de la DGDDI est actuellement en préparation.

Une note de cadrage national devant définir les aspects juridiques, le calendrier du transfert et les modalités de celui-ci est à l'étude.

Dans la DI Occitanie, le bureau de PORTET et celui de NIMES seront concernés par ce transfert de mission.

Une expertise de la SAFI GIM est en cours à Sète pour s'assurer de la solidité de la structure du bâtiment BP / DIVISION / BGC qui présente des fissures.

Fin des débats et clôture du CTSD à 19h45.