

## COMPTE-RENDU DU GT « CSRH » DU 19/10/2016

### Un verre d'eau pour éteindre le feu...



Lecture d'une déclaration préalable rédigée par la totalité des OS présentes Cfdt, Cfdt, FO, SOLIDAIRES, UNSA.

Réponse de Mr THILLIER, Chef de service :

*Le but de ce groupe de travail est de balayer toutes les activités du CSRH et de répondre à un maximum de questions. Cette réunion est tardive mais il y a eu des contacts locaux avec les personnels. Ce service est emblématique, il remplit une fonction sensible. Il faut un suivi régulier. On change de phase dans le déploiement du CSRH et un changement de responsable était nécessaire.*

Un plan d'action sera remis au CHS CT local suite aux inscriptions sur le registre CHS.

La qualité du travail du CSRH est reconnue et la paye a été assurée sans erreur. La DG reconnaît le problème de fonctionnement et de convivialité de l'outil informatique.

Le turn-over est important. Peut être une expertise plus grande serait-elle préférable. Ce service est un moyen pour certains agents de se rapprocher de la région bordelaise et cela pose problème.

Sur la notion de Service à Compétence Nationale : Il y avait eu une interrogation du Secrétariat Général ( S.G Bercy ) qui nous a refusé ce statut à l'époque. Ce n'est pas un choix délibéré de la DG des Douanes.

Il y aura une visite du patron de la mission SIRHIUS fin novembre. Il est important de lui montrer les défauts de l'outil informatique.

Sur la partie indemnitaire : Après le refus d'une ACF « direction générale », le chef de service Mr THILLIEZ nous renvoie à un prochain GT sur les régimes indemnitaires.

Il est normal que l'organisation du service évolue. Elle est différente dans les autres CSRH du ministère.

Une réunion avec l'ensemble des CSRH va se dérouler vendredi prochain. Elle devrait permettre une harmonisation des procédures et un partage des bonnes pratiques. Cela sera aussi l'occasion de confronter les problèmes.

**\*\* OS :** Intervention sur la piètre qualité de l'application informatique, les problèmes d'effectifs et de charge de travail :

**\* Réponses DG :**

- Sur l'outil informatique, renvoi au ministère qui est maître d'oeuvre.
- Sur les conditions de travail, renvoi au CHS local.
- Sur l'indemnitaire, refus net de l'attribution d'une ACF DG et renvoi à un GT en 2017.
- Le débat d'aujourd'hui va simplement porter sur l'organisation.
- Pas de réponse sur l'attractivité.
- Sur les effectifs pas de réponse mais annonce d'un audit externe sur l'ensemble de la chaîne RH paye Il sera diffusé aux OS.

A partir de cet audit, engagement d'en tenir compte pour calibrer les effectifs si nécessaire. Au plus tard au premier trimestre 2017.

**CFDT : Intervention sur le profil de personnes recrutées :**

- Nous ne souhaitons pas de mise en place de profil imposé car cela risque d'amener des gens de l'extérieur plus à même d'être déjà formés.
- Il faut sortir le temps de FP de la charge de travail du CSRH car c'est très coûteux en temps.

**\* Réponse DG :**

- Il faut mieux distinguer la FP du temps de travail. Cela doit être traité en effectifs et organisation. Annonce de l'inscription au PNF de formation RH et SIRHIUS.
- Il est nécessaire de recruter au moins partiellement des postes à profils pour certaines tâches précises.

**\*\* OS :** Demande de la diffusion d'une fiche de poste au CSRH et d'une FP dédiée et importante avant le début de l'activité de l'agent muté.

**\* Réponses DG :**

- Annonce d'un nouveau dispositif de formation qui se fera en alternance.

Pas d'opposition de principe pour la diffusion d'une fiche de poste.

**CFDT : Nous demandons une description précise du dispositif de formation professionnelle qui va être mis en place.**

**\* Réponses DG :** Description du nouveau dispositif FP :

- Il est actuellement encore en réflexion.
- Formation initiale avant arrivée sur site. Cela permet de résoudre certains problèmes de goûts pour la matière.

- 3 étages de formations complémentaires qui se feront en alternance :
- Etage « généraliste » avec intervention de l'IGPDE dans la démarche. 1 semaine à l'IGPDE
- Etage « spécificités douane » : 1 à 2 semaines en école.
- Etage « outils » qui se fera forcément sur site à Bordeaux : 1 semaine sur place.
- Nous attendons un retour des agents pour pouvoir adapter le dispositif.
- Engagement d'un abondement immédiat en effectifs non chiffré qui sera fait pour tenir compte de la FP.
- En attendant, Il y aura des agents de Paris-Spécial pour compenser.

**\*\* OS : Quel est la teneur du plan d'action suite aux annotations du registre CHS ?**

**\* Réponses DG :** Présentation par le DI de Bordeaux du plan d'action.

- Fin premier semestre 2016, le DI informe le médecin de prévention. Celui-lui conseille d'organiser des rencontres. Démarche basée sur la méthode « GOLLAC ».
- Projet de plan de prévention des RPS au CSRH. Transmis au CHS CT. Continuation de la consultation interne.
- Plan ambitieux sur les processus de travail. Mise en place d'une nouvelle organisation. Entretiens collectifs etc.

**CFDT : Nos demandons la mise en œuvre de la démarche RPS telle que discutée en COMITE DE PILOTAGE « BEAT ».**

**Réponse DG :** Pas d'opposition.

**CFDT : Demande d'une gestion sur des bases réelles d'effectifs implantés. On peut mettre plus d'agents en attendant l'audit et avec une mise à niveau définitive ensuite.**

**\* Réponse DG :** Information du DI sur les effectifs actuels du CSRH :

- Effectifs de référence (E.R) : 87 puis 92 et 95 prochainement. Déjà 96 en réel. En plus, 9 Paris Spéciaux. 2 auxiliaires vacataires (Jusqu'à 7). Remplacement en anticipé des départs en retraite. 5 absents légitimes. Temps partiel : -1.

**En conclusion :**

**Un groupe de travail décevant avec quasiment pas de mesures immédiates répondant aux demandes urgentes des agents du CSRH. Pour autant, nous constatons que nous n'avons pas de portes complètement fermées. Le seul point relativement positif étant un calendrier de rencontres précis sur le premier semestre 2017 pour régler les problèmes indemnitaires et d'effectifs. Nous espérons que notre administration ne cherche pas à jouer la montre.**

**A ce stade, cela est insuffisant et nous appelons les agents du CSRH à mettre en place un véritable rapport de force avec l'administration seul à même de faire bouger rapidement les lignes.**