



Des créations d'emplois en 2018
Mais des réformes qui continuent à impacter le réseau Douanes.
Comité Technique de Réseau du 29 janvier 2018....
Demandez le programme!

Après la lecture des déclarations liminaires ([la nôtre est accessible ici](#)), le DG à évoqué en réponse les points suivants :

Sur la qualité du dialogue social et le manque de transparence invoqués par les OS non signataires de **l'accord social** mais qui demandent cependant son application !!! Le DG rappelle la priorité d'information due à la CFDT, FO et UNSA, mais par souci d'équité il décide dorénavant de réunir les Comités de Suivis de l'accord préalablement au CTR.... Dont acte .

Sur la restructuration du **bureau d'Evreux**, annulée par le Conseil d'Etat le 20 décembre, le DG indique qu'il doit replacer administrativement les agents dans la situation où ils étaient. Ceux qui avaient choisi un transfert à la DGFIP (en application de l'accord sur l'accompagnement des réformes) vont réintégrer la douane à leur demande. Le DG se croit obligé de préciser le risque de voir la DGFIP ne pas apprécier cet aller-retour "Les agents doivent en mesurer les conséquences" (sic), une menace à peine déguisée, alors que c'est bien l'administration qui par sa précipitation et sa désinvolture dans les processus de fermeture met tout le monde dans une situation inconfortable (cf aussi [annulation fermeture BSI d'Hirson](#)).

Il évoque en outre les problèmes éventuels liés aux remboursements des primes de restructuration déjà touchées par les agents. On comprend visiblement qu'une telle extrémité ne sera mise en place.

Sur les **recrutements sans concours**, il affirme que le concours commun cat C sera bien mis en place pour 2019 mais que le délai n'était pas suffisant pour sa tenue en 2018 d'où le recrutement sans concours. [Une fois de plus on agit dans la précipitation !](#)

Il indique également que ces recrutements vont constituer une amorce de rééquilibrage des emplois et de recrutement vers les op/co.

La formation des agents recrutés sans concours sera de 4 semaines. [Pour la CFDT c'est tout à fait insuffisant.](#)

Point 1 : Plafond d'emplois autorisé pour 2018 et effectifs de référence

Vous trouverez ci-dessous l'évolution des ER par DI entre 2017 et 2018.

Interrégion	ER 2017	ER 2018	Variation
Auvergne Rhône Alpes	1342	1354	+12
Bourgogne-Franche Comté Centre val de Loire	633	629	- 4
Bretagne Pays de Loire	800	796	- 4
Grand Est	1304	1300	- 4
Hauts de France	1369	1380	+11
Ile de France	1379	1356	- 23
Normandie	890	909	+19
Nouvelle Aquitaine	961	980	+19
Occitanie	958	967	+9
Provence Alpes Côte d'Azur	1416	1428	+12
Roissy	1340	1349	+9
Antilles Guyanes	792	795	+3
Direction Ultra marines (Réunion Mayotte N.Calédonie Polynésie)	564	561	- 3
CID	185	187	+2
DNSCE	226	228	+2
DNRED	768	773	+5
BOP de Centrale (DG UIP SARC	1403	1439	+36

SNDJ)			
DNRFP agents permanents	246	246	0
Eleves BOP DNRFP	164	364	+200
Total	16740	17041	+301

A noter un gain de 301 Emplois de Référence entre 2017 et 2018 mais dont la ventilation exacte nous est encore inconnue pour 200 stagiaires élèves (qui seront repartis ultérieurement dans les tableaux des DI).

Interrogé sur l'avenir de la **DR d'Auvergne** ne comprenant plus que 80 agents, il affirme ne pas vouloir fermer cette Direction Régionale malgré la faiblesse de ses effectifs. Parole de DG : "*En Auvergne les missions qui sont les nôtres sont plus faibles qu'ailleurs* (sic) ", **à qui la faute ?** Il compare avec la DR de Lyon "*qui doit avoir 5 fois plus de charge de travail que Clermont-Ferrand*" (re-sic)...

La CFDT avait pourtant mis sur la table des propositions de travail déporté qui auraient pu résoudre une grande partie des difficultés pour les unités Auvergnates mais qui sont toujours restées lettre morte.

La perle du jour :« ***S'il y a moins de moins, ça fait des plus...*** ».

Il s'agit là d'une sortie "live" du nouveau chef de A3. On attend Jean-Claude Vandam pour l'explication plus fine.

Pour illustrer la faiblesse de la gestion prévisionnelle des emplois au sein de la DGDDI, la CFDT évoque les problèmes de sous-effectifs soulevés lors des GT Ciel par un cabinet d'audit privé, problèmes qui auraient largement pu être évités si une réelle étude d'impact avait été faite ou si la DG prenait la bonne habitude de prendre en compte les arguments de la parité syndicale.

De même sur **le droit à l'erreur**, la CFDT interpelle l'administration pour qu'elle prenne en compte la modification importante de la charge de travail. Pourquoi ne pas l'anticiper cette fois-ci ?.

Le DG répond que des groupes de travail sont programmés sur ces sujets dans le premier semestre.

VOTE des effectifs pour 2018 : Pour toutes les os "abstention" sauf cgt "contre"

Point 2 : Approbation du projet de décision sur les technologies de l'information et de la communication

En résumé, la DG va enfin donner des moyens aux représentants du personnel pour ce connecter à Aladin au siège de leur organisation et/ou en itinérance.

Vote: « **Pour** » : cgt / cfdt / fo, « **Abstention** » Solidaire, « **Contre** » Unsa

Point 3 : Point sur ambition DG

Ce projet vise à réorganiser les bureaux de la DG et à créer un SCN (Service central National) dédié à l'aéro-maritime.

Selon la DG 3 volets de mesures :

Outils :

Le constat :

La DG dispose d'outils numériques inadaptés et qui n'ont pas suivi l'évolution technologique. De même, l'accès à la documentation réglementaire est complexe et le besoin de s'améliorer est évident. L'appli "courrier" va être consolidée techniquement car elle est fragile.

Besoin :

Arrivée d'outils collaboratifs, d'outils de suivis, etc... Une réflexion sur la façon de préparer les dossiers et sur le bon niveau de validation des dossiers (niveau de signature) est entamée.

Organisation :

Création d'une Sous-Direction Réseau, qui devrait permettre de mieux piloter le réseau et de concentrer les actuelles sous-directions « métier » sur le cœur de leur activité.

Elle sera constituée par deux bureaux :

- Le premier sur le pilotage des réseaux CO SURV AG.
- Le second basé sur la performance, le contrôle interne.

Et trois entités :

- Une entité sera chargée des problématiques ultra-marines afin d'avoir une véritable politique douanière en Outre-Mer.
- Une autre entité SPID (2-3 agents) s'occupera de prospective d'innovation et de digital. Son but : anticiper les sujets d'importance pour notre administration (le Brexit par exemple) et assurer un dispositif de veille.
- Un service nommé PSG, Pôle de Soutien Général, (8 à 10 agents) qui traite en propre les questions des agents des services de la Direction Générale (guichet unique).

RH / Accompagnement :

Une cellule d'accompagnement de deux personnes a été mise en place pour répondre aux questions des agents.

Pour autant la CFDT a pointé le manque de lisibilité sur l'avenir des agents de la DG dont le périmètre de travail est modifié. Il nous semble que l'inquiétude se soit emparée de certains agents

mais qu'ils ne s'expriment pas à leur hiérarchie, que leur régime horaire et de travail sont exponentiel...Cela ne peut perdurer.

Création du SCN Aéromaritime :

Les ex missions de B2 seront reprises dans ce SCN. Ce qui est stratégique restera au niveau de la Sous-Direction Réseau. Le GT le 13 mars sur le sujet permettra de déterminer le périmètre de chacun.

Quand à sa future localisation, le DG attend une annonce ministérielle, même si la Normandie semble privilégiée.

Qui / Comment / Où :

- Une vingtaine d'agents de la DG sont impactés directement par la création du SCN.
- Pour d'autres agents, la réforme risque d'affecter le quotidien de leur mission (surtout A3)
- Pour la majorité des autres agents, ce sont des sections entières qui sont transférées vers la nouvelle sous-direction réseau.

Pour les effectifs de la DG, la contrainte des locaux est à prendre en compte et un jeu de chaises musicales est à organiser, d'où un sujet immobilier qui débordera sur 2019.

Les fiches de poste de la nouvelle organisation sont en cours d'écriture (environ dans 3 semaines) afin que chacun puisse se positionner (l'administration s'engage à rencontrer les agents et à mettre les fiches de poste en adéquation...A suivre)

Point 4 :Plan managérial DGDDI

En premier lieu la CFDT a rappelé son opposition ferme et définitive à l'élargissement des postes à profil pour tous les agents de la DGDDI et notamment pour la catégorie A qui sera la plus impactée.

Pour le reste la DG annonce que le dispositif « plan managérial » est initiée via le prisme des cadres supérieurs. Il faudra 4 à 5 ans pour que l'ensemble des 4000 A DGDDI soient concernés. La DG prévoit une :

- Revue des cadres (point sur la carrière, formation parcours pro)
- Une revue des postes qui consiste en une mise en place d'une cartographie des postes pour les différentier (postes exposés, poste moins exposés, postes à pause (sic) !!!). Selon la DG, les cadres souhaitent un suivi personnalisé.

Questions diverses

Elles feront l'objet d'une réponse écrite de l'administration et d'un compte-rendu séparé de notre part.