



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LE POULBOT



JUIN 2018

Journal de la Section Douane d'Île de France

Groupe de travail « Fiscalité énergétique » du 20/04/2018

Le sujet sensible de la Fiscalité énergétique (F-E), de par son impact croissant en terme de recettes pour le Trésor de notre pays, méritait depuis longtemps qu'un groupe de travail lui soit consacré. L'interrégion d'Île de France représente un vecteur important au regard des montants de taxes perçues. Notre nouveau directeur interrégional, notamment à l'occasion de sa tournée dans les services concernés par cette matière, s'était engagé envers les personnels et les représentants syndicaux franciliens à tenir une instance permettant de vrais échanges.

Toutes les organisations syndicales étaient représentées, ainsi que les directeurs régionaux de Paris, Paris-Est et Paris-Ouest et les chefs de pôles de notre interrégion.

En préambule à l'ouverture des débats, le Directeur Interrégional indique que ce GT est préparatoire aux travaux qui seront menés en CTSD mais qu'il est à vivre comme étant ouvert ; cette instance est l'occasion de montrer comment le DI compte travailler : par exemple, en proposant au titre des documents préparatoires une carte mentionnant les bureaux accomplissant des missions de fiscalité énergétique, sur laquelle sont mentionnés les effectifs réels. A travers cette façon de procéder, le DI souhaite que l'on adopte un langage commun et que les paramètres soient clairement posés.

L'inquiétude partagée des personnels et de leurs représentants quant à l'avenir du site de Boissy Saint-Léger est très vite évoquée, au regard de l'intérêt que porte France Domaines sur le « Château ». Le DI rétorque qu'il a demandé à ses services de travailler sur le projet d'y implanter un Service national de remboursement des taxis (*détaxe des carburants*). La gestion de cette matière étant inégalement traitée au sein des bureaux de province, sa centralisation au sein du bureau enregistrant le plus fort taux de demandes serait selon lui cohérent.

Quant au fait, - pour répondre à un représentant syndical - que le service de la formation professionnelle soit rapatrié au siège de l'interrégion, le DI précise qu'il n'est pas raisonnable que la FP soit éloignée à Boissy, trop loin de son chef de pôle RH et FP. Le DI travaille sur l'attractivité des services, et la FP constitue un point important à ce niveau.

Pour le DI, rapatrier la FP à République pose bien sûr la question de la pérennité du site, mais selon lui "il ne faut pas maintenir des éléments qui ne marchent pas". Le DI estime de plus qu'il faut témoigner auprès de France Domaines que l'on « adopte une approche rationnelle et stratégique en terme de locaux ».

Nos représentants CFDT considèrent qu'une approche cohérente et pragmatique est essentielle afin de bien gérer et pérenniser nos emplois en Île de France, et bloquer toute volonté de notre direction générale de récupérer des emplois vacants afin de les rendre.

En réponse, le DI déclare qu'aujourd'hui, préserver l'emploi n'est que la conséquence de l'utilité sociale d'une mission. La DG vise une centralisation des 3 TIC, et il indique que ses marges de manœuvre portent sur le choix des sites, sur la TICPE.

Le DI estime qu'il n'a pas vocation à gérer des services opérationnels, c'est du ressort des directions régionales. Il faut selon lui clarifier les choses.

A l'issue de l'étude de la carte du réseau énergétique et pétrolier en IdF, le DI nous informe qu'elle sera rapidement mise à jour puis transmise aux OS.

La DGDDI perçoit 80 milliards d'euros au titre de la fiscalité énergétique tandis que la part de perception de la D.I d'Île de France, au sein de cet organigramme, représente 25 % de la fiscalité énergétique au plan national et 91 % de la TICFE. Pour le DI, l'IdF est une grande direction en terme de fiscalité énergétique, et il faut en prendre conscience.

Le DI rappelle que l'Administration, concernant la fiscalité énergétique, n'a jamais voulu dissocier la gestion et le contrôle. Ces contrôles sont polarisés sur des sites atteignables, le DI précisant qu'il n'a pas l'outrecuidance de dire que l'on contrôlait bien partout.

Selon lui, la dissociation entre la gestion et le contrôle n'est pas souhaitable. En IdF, les distances ne sont pas forcément grandes, mais les temps de transport sont en revanche très longs.

Nos représentants font le constat que le manque d'effectifs fait que la gestion passe avant le contrôle ; la Douane y perd en efficience.

Le DI rappelle que dans un cadre de manque d'effectif, tout chef de service couvre son risque 1) au niveau de la gestion 2) au niveau de la perception et 3) fait procéder aux contrôles s'il reste des effectifs, puis le il ajoute que le produit fiscal des taxes carbone va grandement augmenter.

Il déplore que les droits et taxes redressés (indicateur F1) ne soient pas en rapport avec le montant des droits et taxes perçus. Depuis 2013, la part des SRE diminuait et les bureaux tiraient l'indicateur F1 vers le haut. Aujourd'hui, le DI estime que ni les bureaux ni les SRE ne tirent l'indicateur F1 à la hausse. Il rappelle également que le dispositif actuel ne permet pas de rembourser dans le délai réglementaire des quatre mois.

Au niveau fiscalité énergétique, l'un des 3 objectifs affichés par le DI est de stabiliser les pôles énergie dans les bureaux, afin de retrouver de la sérénité et dissiper les malaises ambiants. **Au cours de leurs visites au sein de ces services, nos représentants ont pu en constater les effets néfastes.**

Le DI rappelle que 2 effets se cumulent : les ER, et les effets d'ETPT (*un agent travaille sur une mission, mais ce n'est qu'une situation temporaire, cet agent pouvant être affecté à une autre mission*). Le DI consulte ensuite les représentants syndicaux et les chefs de service afin de mettre à jour la carte du réseau énergétique et pétrolier en IdF. *Vous la trouverez en pièce annexe.*

Le chef de la DSO n'est pas favorable au maintien sous son autorité du SNRO et estime que ce service doit être rattaché à une structure plus adaptée. Pour le DI, le chef du SNRO serait plus à l'aise pour parler des sujets qui l'occupent avec des interlocuteurs eux-mêmes liés à la fiscalité des produits énergétiques.

DR de Paris-Est :

* Rungis : 7 ER :

- Gestion & contrôles
- Gestion TSVR

Il existe maintenant à Rungis un véritable pôle régional, au niveau de la DRPE. Ce pôle est jugé performant par le DR de Paris Est.

Avis CFDT : la performance est bien attestée par l'indicateur F/1 mais les règles de compétence prévues par la DG doivent être respectées.

Le DI fait le point : il y a 7 ER mais 5 agents, soit 2 ER en réserve. Il faut se déterminer sur un schéma, avec le souhait fait par la DG de l'interrégionalisation des 3 TIC.

DR de Paris Ouest :

La centralisation n'est toujours pas mise en œuvre : il n'y a pas assez d'agents à Trappes afin de couvrir la charge de travail, les sous-effectifs ont des impacts sur les sites suivants : - 5 agents à Trappes et 4 agents à Gennevilliers.

Diagnostic : dans les 2 services il y a une difficulté à mener les missions.

Ceci peut s'expliquer par le fait que le Préfet exerçait une plus forte pression pour le maintien d'une présence douanière à Trappes.

Il y un 1er sujet : clarifier la perception de la TICPE et des 3 TIC. Ce point doit prendre en compte la situation des bureaux de Trappes et Gennevilliers en terme d'emplois. Ainsi, la structure du bureau de Trappes est de 26 ER et de 20 en réel. Celle de Gennevilliers est de 35 ER et 27 en réel.

Sur la centralisation des 3 TIC, le DI tire les constats suivants :

* Gennevilliers : du boulot sans ER..

* Trappes : 8 ER, dont on pourrait en consacrer 3 à la TICPE (*il y a les emplois « sur le papier », mais dans la réalité ni le boulot ni les emplois réels*).

Arbitrage à faire entre Trappes et Gennevilliers, car il ne peut y avoir qu'un pôle régional.

Le but est de gérer à l'avenir la TICPE dans les meilleures conditions possibles.

Le débat est le suivant : le DI n'a pas arrêté sa philosophie sur une centralisation régionale. **1er axe de travail** : il n'est pas raisonnable de ne pas réaliser une centralisation régionale des 3 TIC. Cette taxe va sans doute être la plus importante à gérer à l'avenir. Si le DI fait ainsi à Trappes ou à Gennevilliers, la situation est selon lui clarifiée (mais le choix n'est pas fait entre les 2 bureaux). **2ème axe** : arbitrer entre Trappes et Gennevilliers. Il faut revenir à la situation antérieure et maintenir dans un premier temps ces deux services, puis faire le bilan de leur activité. Les agents sont réactifs . Il faut remettre des E.R sur la mission TICPE, Le D.I estime que la mission de centralisation doit être calibrée entre 8 et 9 agents.

En réponse à l'intervention de l'un de nos représentants portant sur la volonté de l'administration à profiler les postes en catégorie A au tableau de mutation, cette théorie montrant son incohérence au sein d'une direction interrégionale non comblée au regard de ses effectifs de référence, le DI rétorque que le profilage n'interdit pas la polyvalence. Sic ! **La DG n'est pas sur cette position !**

Pour revenir sur la centralisation des 3 TIC, le DI pense qu'il faut un dispositif de montée en charge progressive. Il propose une réforme interne à effectif constant, sans réductions d'emploi. C'est une réforme progressive, sans que les agents soient soumis à une obligation de mobilité. Il faudra progressivement développer la compétence, avec de la FP, et une montée en puissance sur 2 ans. Il faudra un chef pour piloter cette structure centralisée.

Pour le D.I, une structure centralisée de 9 agents permet de rationaliser la gestion et de procéder à des contrôles. De plus, pour contrôler certains opérateurs (Total par exemple), ces contrôles ont vocation à être effectués en liaison avec le SRE compétent.

Le DI propose ainsi une évolution qui permettrait de réaliser plus de contrôles, en centralisant la tâche de gestion dans le service centralisé.

Quant au bureau de Paris Principal, pas d'inquiétude dans la mesure où tous les emplois afférents à la charge de travail F-E sont occupés. Toutefois, le but n'est pas de créer un grand service de l'énergie en Île de France ; il y aura des mises en réseau entre les services référents.

Et l'attractivité des services ? Parlons-en !

Le DI indique qu'à Trappes existe une très grande difficulté à attirer les agents, mais selon lui, les conditions d'implantation et de travail sont très satisfaisantes. **Nos représentants confirment ce constat, Trappes est un bureau situé sur un site naturel agréable, spacieux, disposant de locaux agréables. Cela se ressent sur l'ambiance de travail, même si ce bureau souffre d'un manque d'effectifs flagrant !**

Au cours de nos visites au sein des bureaux de Rungis, Aulnay, Mame la Vallée et Gennevilliers, nos représentants ont également fait le constat que les effectifs réels constituent la pierre angulaire pour les conditions du bien-être au travail . Il ne suffit pas de réaffecter les agents sur les postes « en vogue » telle la fiscalité énergétique, d'autres pôles sont en souffrance. Le turn-over des effectifs ne sera en partie résolu que grâce au comblement de postes non couverts et à une fédération des collègues au sein des services.

COMPTE-RENDU DU CTSD D'ÎLE DE FRANCE DU 25/05/2018

Le D.I d'Île de France présidait ce CT, entouré du nouveau DR de Paris, de son chef de pôle GRH, de son chef de PLI, de la cheffe du pôle BOP-CCG, du chef PACI, de l'adjoint du TGD, de la nouvelle cheffe de la DSO, de la cheffe du SGC, du SGI, de la Conseillère de Prévention et de la prochaine correspondante interne.

Déclarations préalables de l'USD-FO, de Solidaires, et de notre organisation syndicale que vous trouverez en cliquant ici.

En réponse aux déclarations préalables, le Président rétorque qu'il n'est pas trop pessimiste quant à l'avenir de notre Administration et de ses missions. Certaines taxes n'ont peut-être plus leur utilité...

Point 1 - Approbation des PV des CT des 12 & 15/02/2018

Vote unanime **POUR** des OS.

Point 2 – Adaptation du pôle PPCI

Antérieurement, le contrôle interne était assuré par les Receveurs Régionaux. Le DI expose son point de vue et constate que de nombreuses évolutions, dont celle de la centralisation du réseau comptable, nécessitent de repenser la chaîne de contrôle interne comptable au sein de notre interrégion. Pour l'ensemble des autres services de notre DI, un nouveau plan de contrôle interne propre à la chaîne de la dépense doit être pensé. Dans l'esprit de sécuriser ce processus, le DI a voulu repenser le format et l'organisation du pôle dédié à l'analyse et au contrôle interne. (PACI) Ceci pourrait permettre de suivre avec plus d'efficacité l'activité des services, le contrôle des recettes et des dépenses, ainsi que l'analyse des RCIC en vue

d'améliorer le processus, mission actuellement assurée par le pôle BOP-CCG. En outre, toutes ces fonctions de pilotage de la performance et de l'activité des services n'étaient pas suffisamment suivies, ce nouveau pôle préparera les bilans et documents préparatoires aux instances. La conduite du dialogue social demande beaucoup d'énergie au BOP-CCG, d'où l'idée de créer un pôle dédié, le pôle pilotage performance et dialogue social (PPDS). Le DI a produit au titre des documents préparatoires un organigramme,

En réponse, les élus CFDT indiquent que deux conditions leur semblent primordiales: 1) Le fait de se donner en moyens humains l'effectif suffisant à la réalisation des nouvelles charges et missions, 2) Les effectifs qui pourraient venir en complément ne doivent pas puisés au sein des services en sous-effectifs issus des ER de certains bureaux franciliens, au prétexte que ceux afférents à certaines missions soient revus à la baisse.

Le chef du PACI indique qu'une formation externe sera assurée en septembre prochain à l'IGPDE, suivie par une formation interne, avec des rencontres avec les chefs de services, les chefs de pôles, etc, au niveau DI et DR.

Pour le DI, ses services doivent assurer un pilotage stratégique (*fixer les cibles, conduire le dialogue social, assurer le contrôle interne, etc.*) Il déclare qu'il ne fait pas d'opérationnel mais qu'il pilote l'action des services (dans le droit fil du décret du 2007). Ainsi le SMS, le SNRO n'ont pas vocation à être gérés au niveau opérationnel par la DI. Au niveau des conditions de travail, l'impact est nul. Le CHSCT du 28 mai prochain devrait aborder cette question. En terme de calibrage, le pôle PPDS est fixé à 6 (actuellement à 5) et le pôle PACI à 3 (effectif atteint)

Une interruption de séance est demandée par les OS qui abordent la position de vote.

Reprise des travaux et déclaration intersyndicale indiquant que le vote sera **ABSTENTION** du fait que le CHSCT ne s'est pas réuni avant le CTSD.

Le DI reporte ce sujet à la rentrée de septembre et s'engage à fournir en concertation un calendrier social pour le deuxième semestre tenant compte de toutes les indisponibilités. Le chef du PACI présentera quant à lui un retour de l'activité de son pôle en CTSD.

Point 3 - Relocalisation du service de la FP à République

Le Président indique que le CHSCT ne s'est pas tenu, et que cette opération s'analyse comme un déménagement et non une restructuration car il n'y a pas de changement de missions mais juste un transfert de service.

L'impact négatif est celui produit dans l'esprit des agents auxquels on a fait croire qu'ils pourraient bénéficier d'un accompagnement social. Pour la CFDT, c'est un nouvel accompagnement social propre à l'IDF qui devrait être envisagé, lequel permettrait d'augmenter l'attractivité de notre région. Il est parfaitement cohérent que la FP rejoigne le bâtiment de la DI, dans la mesure où d'ici quelques semaines, nos jeunes collègues AC recrutés sans concours affectés en IDF auront besoin que leur formation en école d'une durée d'un mois soit renforcée par notre pôle FP.

Le chef du pôle GRH-FP stipule qu'il est en train d'organiser avec le service de la FP le renforcement du réseau des formateurs franciliens. Nous saluons cette initiative. Se pose la question du temps à accorder aux formateurs. Le DI comprend les difficultés des chefs de service à ne pas accorder de disponibilités en terme de temps pour des formateurs franciliens, compte tenu du manque de personnel.

Le DI indique que deux séminaires AG vont être mis en place puis rappelle que la FP est une chance pour les

services. Il propose de reporter ce point au 28 juin 2018 (un nouveau document de travail sera fourni).

Notre DI reconnaît que la question de la pérenité du site de Boissy est épineuse..

Point 4 - Adaptation du pôle « Temps & Déplacement »

La CFDT remercie le DI pour les mesures prises en faveur du traitement simplifié des frais de déplacement et du renforcement du pôle « Frais de déplacement », et approuve le nouveau schéma organisationnel. Nous espérons que les collègues au sein des DR, qui ont sollicité des avances de frais et dans les faits les ont engagés et attendus leur remboursement de nombreux mois, n'auront plus à connaître de tels dysfonctionnements. Le fait que les agents concernés soient restés sans réponse à leurs questions ne favorise pas une meilleure compréhension du fonctionnement de nos services supports et des collègues qui s'investissent sur des missions parfois rébarbatives.

Le contrôle a posteriori a été préféré au contrôle a priori, pour fluidifier les délais de traitement des demandes de frais.

Actuellement, pour les agents SMS et Paris Spécial, les remboursements ont eux aussi été fluidifiés.

Aujourd'hui, la section unique Temps et déplacement ne correspond plus aux réalités actuelles. Il faut anticiper la gestion du temps dans SIRHIUS. Une section Gestion du temps et des absences sera créée au sein du pôle GRH. Une section Gestion des transports et déplacements est aussi mise en place. Cette section sera séparée du pôle GRH et sera rattaché à l'adjoint au DI.

Pour le DI les tâches de chacun seront clarifiées.

A l'arrivée du DI, deux sujets « chauds » ont été évoqués par les DR :

- les remboursements de frais,
- la gestion des marchandises saisies.

Le DI rappelle que la DI d'IdF n'est pas comme les autres : la volumétrie d'actes est supérieure à d'autres DI, car il faut gérer les agents SMS, Paris-Spécial, Direction générale... En conséquence, les agents sont en surchauffe.

Les agents de la section « Temps et Déplacement » ont été héroïques, comme le dit le DI. Mais il reconnaît que le process de contrôle était plus sévère que celui prévu par la DG. Quant au paiement des jours de CET, le DI s'engage à faire mieux.

Le chef du pôle GRH indique que le remboursement des CET soulève un souci informatique au sein du CSRH : Des difficultés informatiques au niveau du CSRH vont avoir un impact sur le paiement des jours de CET se concrétisant par un retard de paiement. Le DI va essayer de se rapprocher du CSRH pour obtenir de la visibilité sur leur date de mise en paiement.

Le chef de la section GTA sera un IR3. Cet emploi sera financé sur la masse des emplois.

Le DI rappelle qu'il y a 3 sur effectifs de A à la DR de Paris et 5 sur effectifs de A à la DI, alors qu'il y a des sous-effectifs de B (40) au niveau de la DI. Ces sur effectifs sont reprochés au DI. Celui ci menace de prendre des mesures pour que des sur-effectifs ne lui soient plus reprochés.

Les courriers de réclamation les plus virulents viennent de collègues éloignés (DSCN, agents de Paris-Spécial très éloignés). Le DI va être plus offensif en terme de communication directe avec les agents. Il faut aussi renforcer le site intranet de la DI Île-de-France.

Vote **POUR** de toutes les OS.

Point d'information pour les recrutements sans concours

Le chef du pôle GRH indique que plus de 5 000 dossiers ont été reçus pour des postes répondant à 3 formats. Le 18 mai dernier, la liste des candidats retenus pour le passage de l'épreuve orale est sortie, celle-ci se tiendra entre les 19 et 21 juin. Leur formation se tiendra en septembre après un stage de localisation dès le 1er août.

Il y aura 4 jurys, un par DR dont une personne extérieure (DGFIP, CDASS) et 5 jours seront consacrés aux entretiens à hauteur de 12 par jour. La sélection des dossiers s'est faite sans favoritisme ni discrimination. Les critères de sélection retenus sont l'orthographe, la syntaxe, les acquis d'expérience, la maîtrise de l'informatique, la motivation et la disponibilité.

150 dossiers ont été pré-sélectionnés pour 27 places en AG-CO dont 1 sera offerte pour Orly. Autres sites concernés : pôle « Temps et Déplacement » et CISD. Le DI invite les représentants des personnels à chercher des jeunes vacataires payés au SMIC à compter de l'été.

Point 5 : Rattachement du poste de gestionnaire « Vitalys »

Pour le Président, il s'agit d'une simple régularisation. La DR perdrait un ER pour la DI IDF. Le DI ajoute et rappelle que dans le cadre d'organisation d'événements à format national, les infrastructures du Vitalys sont sollicitées et par là-même le gestionnaire du site.

Vote unanime **POUR des O.S.**

Point 6 : Création du poste de consultant interne en psychologie du travail

Le Président stipule que cette consultante viendrait en renfort des actions de la cellule de prévention de la DI IDF.

Le traitement humain immédiat des traumatismes ne sera pas de l'ordre de la psychologue du travail.

Il indique qu'il s'agit d'une innovation importante, suivie par la sous-direction A. Ce type de poste pourrait être étendu à d'autres DI.

Mme Toutain (DSD2) a vocation à travailler en réseau avec les pôles RH, la Conseillère de Prévention et les correspondants sociaux. Mme Toutain (DSD2) a vocation à travailler en réseau avec les pôles RH, la Conseillère de Prévention et les correspondants sociaux..

Le but de ce poste :

- développer un système d'écoute et d'échanges,
- s'inscrire dans le réseau des acteurs de la prévention
- intervenir dans des collectifs en difficultés (*il s'agit de faire du préventif et non du curatif*)

Mme Toutain prend la parole et expose que le but du poste est d'apporter un éclairage nouveau, et non pas de créer une nouvelle couche de traitement des difficultés. Le but est :

- d'analyser des situations de travail bloquées (*absentéisme, etc*),
- d'analyser les situations de travail posant problèmes lors de réformes, restructuration, etc.
- de valoriser et s'inscrire dans la démarche BEAT.

A la question portant sur les services qui pourraient bénéficier des interventions de la consultante psychologie, le DI pense à la BSI de Gennevilliers, par exemple. Il indique que l'action de cette psychologue s'inscrit dans un cadre administratif, elle ne peut être saisie par tout le monde.

Le DI souhaite avoir l'initiative de l'action et fait un parallèle avec le mode de saisie de la conseillère de prévention. La Conseillère de Prévention rappelle que ce processus est normé, avec des fiches de signalement.

Le point de contact de Mme Toutain est donc la hiérarchie administrative.

Le DI rappelle que les mécanismes de prévention ne sauraient être des moyens de gêner ou d'empêcher des processus de réforme de l'administration. Il attend une mise en musique de l'information sociale aux fins d'aider les agents.

Ce poste de cadre supérieur résulte de la fusion de l'arc de Paris-Ouest.

La responsable affectée sur ce poste expose le cadre de sa fiche de poste. Elle déclare que son rôle consiste à « déplier » des situations complexes, occasionnant de la souffrance, pour déterminer ce qui relève du travail et/ou de situations personnelles, l'idée étant de se focaliser sur la relation de travail, en agissant dans un cadre collectif, en interaction avec les autres.

Mais c'est à la Conseillère de prévention ou au chef de pôle GRH de cartographier et de mobiliser des experts et intervenants en cas de situation de souffrance.

Le DI précise que le travail qui est demandé à la psychologue du travail, à la Conseillère de Prévention et au chef du pôle GRH est de mettre en place des processus opérationnels et des fiches-réflexes, afin de réagir au mieux en cas de problèmes.

Pour le DI, l'expertise des représentants du personnel doit être également sollicitée. Il insiste sur le fait que les cadres supérieurs, qui ont sinon une expertise mais du moins une connaissance des relations humaines, passent beaucoup de temps à faire de la RH. Il reconnaît qu'il s'agit d'une expertise interne. Toutefois, s'il y a une suspicion de l'instrumentalisation de la consultante interne pour justifier des réformes, le DI déclare qu'il ira chercher une expertise externe.

Mme Toutain précise qu'en tant que psychologue du travail elle applique le code de déontologie des psychologues.

Le DI propose d'expertiser cette innovation dans un an.

Pour la CFDT, tout ce qui renforcera la démarche BEAT recueille son total assentiment. Toutefois, nous sommes également circonspects quant au fait de confier cette fonction à une représentante administrative, membre de la chaîne supérieure de commandement. Mme TOUTAIN est déjà très investie dans la démarche IMD pour y avoir participé. Pour répondre aux situations critiques et à leur gestion, nous pensons qu'il ne faut pas pour un cadre supérieur ou très supérieur être spécialement formé afin de traiter les premiers rapports avec les collègues ayant été les premiers spectateurs d'un drame, mais juste disposer d'un minimum d'empathie. Enfin, la désignation d'un médiateur, dans le cadre de la démarche BEAT, constitue un élément-clé.

Le Président souhaite que l'arrivée d'une psychologue du travail spécialisée en conditions de travail ne soit pas source de complications. Dans les faits, ce sera toujours la chaîne hiérarchique qui sera avisée ainsi que la Conseillère de Prévention, et Mme TOUTAIN sera consultée qu'au titre de ses seules qualités de psychologue.

Le traitement des accidents graves (suicides & attentats) ne sera pas de son ressort. Il veut une structure réactive qui soit un point de contact sur lequel il puisse s'appuyer en termes de processus internes. Cette fonction ne sera accordée qu'à l'obtention d'un diplôme.

Votes : ABSENCE :CFDT, USD-FO & UNSA / CONTRE : SOLIDAIRES & CGT.

Point 7 - Transformation des CROC en CRPC

La mise en place des CRPC s'inscrit dans le cadre de la création du SARC. Cette démarche tire les enseignements de la création du SARC et reprend certaines des missions des CROC. En matière de LCF SU, la nouveauté par rapport aux CROC consiste dans la prise en compte de nouveaux outils (LAPI, PNR..)

Le DI signale que l'administration a fait un effort pour bien définir les missions, dans l'instruction-cadre du 15 janvier 2018. Selon lui, il n'existe aucun gain de productivité résultant du passage des CROC aux CRPC.

Les pôles de contrôles vont-ils perdre de leur autonomie ? En réponse à cette question, le DI estime que les superviseurs en bout de chaîne, en bureaux, s'ils ne veulent pas être démotivés en ne faisant que les contrôles prescrits, doivent dialoguer avec les centres d'expertise ou les bureaux de présentation. Il faut de réelles rencontres, des débats, entre superviseurs et centres d'expertise / bureaux de présentation.

Point 8 - Présentation du service de Saint-Pierre & Miquelon (rapport annuel 2017)

Le DI s'est rapproché du service de St-Pierre-et-Miquelon : la chef du service a été reçue à plusieurs reprises. Une des problématiques est liée à la prochaine légalisation du cannabis au Canada.

Une autre problématique est la mise en place du contrôle d'immigration pour la liaison directe Canada/Miquelon et la mise en place des terminaux COVADIS.

Le DI veut renforcer la gestion RH de Saint-Pierre et Miquelon par la DI d'Île-de-France. La cheffe du service a été conviée en mai pour présenter son service, elle sera de nouveau conviée l'année prochaine.

Point 9 - Point d'étape sur la centralisation interrégionale des 3 TIC et la centralisation régionale de la TICPE

Les charges de travail sur les TIC ont explosées, mais le nombre d'agents reste le même.

Rungis constitue pôle de centralisation énergétique pour la TICPE. En étant retiré des missions TIC, tout en gardant ses ER, ce bureau serait en mesure de traiter la TICPE.

Le principe de la centralisation sur Trappes est acté mais n'est pas mis en œuvre : les ER sont à Trappes, le travail à faire est à Gennevilliers...

Nous ne disposons pas de la cartographie des flux, il faut attendre la fin des processus liés au SGC et à la DCN.

Le DI estime qu'il aura du mal à justifier 2 pôles énergie, et propose donc de ne pas supprimer le pôle énergie de Trappes, pour voir comment va évoluer la situation, entre Trappes et Gennevilliers.

Le DI a pour idée de :

- Centraliser les 3 TIC au Bureau de Paris-principal (aujourd'hui : 2 ER, soit 2 ETPT, prévision : 9 ER),
- Consolider le bureau de Rungis et le focaliser sur la TICPE et le contrôle de EFS sans changer les ER (avec passage de 7 ER à 5 ER, alors qu'aujourd'hui on compte 4,8 ETPT),

Pour la DR de Paris-Ouest : Trappes (on compte 8 ER, soit 4 agents réels) et Gennevilliers (on compte 3 ER mais il faudrait 3,9 ETPT en vision optimiste).

A l'issue de cette instance, il est proposé de ne pas trancher entre Trappes et Gennevilliers. Trappes tournerait avec 4 agents et Gennevilliers avec 4 agents aussi.

Le DI précise que les enjeux en matière de fiscalité énergétique sont très forts, la TICFE étant de plus vouée à monter en puissance.

Dans le projet, on trouve donc :

- à Paris-Principal : les 3 TIC
- Rungis : la TICPE uniquement,
- Trappes et Gennevilliers : la situation n'est pas tranchée.

Le DI considère qu'une forme de centralisation francilienne n'est pas impossible. Plusieurs champs de mission connaissent des évolutions très fortes. Nous ne disposons pas de la cartographie des flux, il faut attendre la fin des processus liés au SGC et à la DCN Fin 2018, on en saura plus sur nouvelle architecture des flux déclaratifs..

Le DI estime qu'il aura du mal à justifier 2 pôles énergie, et propose donc de ne pas supprimer le pôle énergie de Trappes, pour voir comment va évoluer la situation, entra Trappes et Gennevilliers.

La sagesse selon le DI, commande d'attendre la tenue du GT « dédouanement » du 29 mai prochain ainsi que les déclinaisons dans « CAP 2022 », pour ensuite aborder ce point avec les OS

Point - 10 Anonymisation des procédures

Cette procédure anonymisation n'est toujours pas entrée concrètement dans les PV dont certains sont très sensibles pour les collègues concernés.

Questions diverses :

*** Nos représentants ont abordé la problématique de la mise en dépôt des marchandises saisies par les services implantés au sein du Vitalys.** Le DI a indiqué que cette question sera étudiée au second semestre 2018.

Je tiens à remercier l'ensemble des lecteurs, sympathisants, adhérents, militants et électeurs de la CFDT DOUANE.

Après presque quatre décennies je vais désormais œuvrer dans la CFDT RETRAITE à compter du second semestre 2018!

Bien cordialement à toutes et à tous !

Jean-Pierre MANCINI

Vos représentants CFDT en Île de France

Christophe ABADIE - BCI PARIS Secrétaire national - Élu au CT IDF	christophe.abadie@douane.finances.gouv.fr	09 70 27 20 97
Jean Marc JAME Secrétaire national permanent CFDT Élu en CAPL Cat. A, au C.T IDF & à la CT Masse	jm.jame.cfdt@orange.fr & cfdt.douane.interdg@gmail.com	06 63 46 81 71
Bénédicte GUICHARD – SARC Élue au C.T DG (CTSCR)	benedicte.guichard@douane.finances.gouv.fr	09 70 27 26 72
Guillaume ALBESSARD - Bureau D2 Élu en CAPL A & au C.T DG (CTSCR)	guillaume.albessard@douane.finances.gouv.fr	01 57 53 49 19
Bruno BOUQUOT - BCI PARIS Élu au C.T IDF	bruno.bouquot@douane.finances.gouv.fr	09 70 27 20 98
Marguerite BOUILLARD Représentante CFDT	marguerite.bouillard@douane.finances.gouv.fr	06 31 42 73 21