



## CFDT: DOUANE GARDE-CÔTES

### Compte rendu du Comité Technique DNGCD du 27 avril 2021

Sous la présidence du Directeur DNGCD en compagnie de la Cheffe du Pôle RH, des chefs du PEM et PMR, des Directeurs Manche Mer du Nord Atlantique et Méditerranée, du chef de pôle Antilles Guyane, le comité technique s'est réuni en visio conférence pour la plupart des représentants des OS et en présentiel au Havre.

Après les déclarations préalables, le Directeur a répondu à quelques-unes des questions posées.

Un calendrier des futurs ateliers de travail devrait nous être communiqué. Ces ateliers sont très attendus par de nombreux agents, ils sont déterminants dans l'évolution des conditions de travail et de formation.

La liste d'aptitude de cat B en Cat A, très restreinte, fait état d'un seul poste pour les spécialistes. Le Directeur a convenu que ces propositions n'étaient pas à la hauteur de ses espérances. la CFDT saura rappeler ses attentes lors du futur GT « filière aéromaritime » prévu soit en juin soit en septembre. De nouveau, nous avons interpellé le Directeur dans notre déclaration que les examens pro devaient évoluer et faire intervenir plus de sujets spécifiques aux spécialistes.

Une nouvelle qualification a vu le jour mais doit encore être cadrée : télépilote de drones. Le Directeur souligne que la structure de la DNGCD va évoluer, il est important de bien maîtriser ce nouveau domaine. Pour établir le cadre et suivre les évolutions réglementaires, il nous semblerait judicieux de créer une équipe nouvelle de suivi. Le suivi du développement des vecteurs drones est assurés par des personnels supportant déjà des charges de travail importantes ce qui n'est pas sans poser des difficultés dans le domaine de la formation, de la veille réglementaire et de la définition du cadre réglementaire. Ainsi, des agents considérés comme breveté télé-pilotes d'états ne le sont plus actuellement. Il est important de continuer à impliquer les agents ayant développé une bonne connaissance de terrain dans le processus décisionnel.

Les effectifs dans certaines unités sont vacants ; le Directeur reconnaît que la formation et le recrutement échappent quelque peu à la DNGCD.

Sur la demande d'anticipation d'achats de nouveaux moyens, celui-ci souhaite une meilleure synergie entre le bureau FIN2 et la DNGCD, que ce soit dans l'expression des besoins ou la

validation des changements des moyens vieillissants.

Concernant l'indisponibilité des hélicoptères AS355 des Antilles, nous avons interpelé la direction DNGCD quant à la surréaction en cas de panne ou d'anomalie. La réponse fut pondérée : il faut trouver un ajustement dans les décisions entre reprise et arrêt des vols, la sécurité des vols prime. A présent, l'assurance d'une réparation validée par le constructeur a été obtenue, rien ne s'oppose donc à la remise en vol du F-ZBEK.

A la suite de ces réponses concises, **l'ordre du jour a été examiné**.

**Le procès verbal du Comité Technique du 19 janvier 2021** a été présenté, la CFDT (3 voix), Solidaires ( 1 voix), UNSA/CGC (1 voix) ont voté pour, la CGT (2 voix), USD/FO (1 voix) se sont abstenus.

Le deuxième point à l'ordre du jour fut **l'évolution de l'organisation de l'État-Major de la DNGCD**.

Un groupe de travail dédié avait fait l'objet de discussion le 15 avril. Nos demandes de modification n'ont fait que très peu évoluer l'organigramme présenté.

Les remarques des représentants des personnels ont porté principalement sur le nombre d'agents et l'effet de mutation puisque les noms des services vont changer. Le Directeur a assuré que ces changements d'organisation n'auraient aucune conséquence sur le nombre de points de mutation des agents en place.

Nous regrettons que le poste de conseiller « bien être au travail » soit supprimé. La mise en place d'un poste de psychologue est en cours et en discussion avec la Direction Générale. Ce poste devrait augmenter les effectifs de l'État-major.

La CFDT a demandé si des postes se verrait attribués des bénéfices indemnitaire : pas de changement pour l'instant en attendant le GT national « filière aéromaritime » dont l'approche serait globale.

Nous avons fait remarquer l'interaction évidente entre DNRFP et instruction à la DNGCD : l'ambition du Directeur est d'appliquer une gouvernance partagée afin de prendre en compte les attentes des agents et de faire des efforts sur les formations initiales et continues. Aucune nouvelle indemnité n'est distribuée en attendant le GT national.

La CFDT regrette qu'un bureau de relations internationales ne soit pas défini clairement pour qu'apparaissent les interlocuteurs dédiés.

La BCMA et les échelons techniques n'apparaissent pas, une attente de cadrage est à l'origine ainsi que les conclusions sur l'expérimentation menée au Lamentin sous l'autorité de l'OAI. Un prochain CT complétera cette absence.

Il a été remarqué que seul un agent Cat B est en charge du contentieux, c'est un peu léger pour une structure à compétence nationale. Cet agent doit se sentir bien seul pour traiter tous les aspects du contentieux aéromaritime ...

A l'heure actuelle, un manque de spécialistes navigants et marins à la DNGCD se fait cruellement sentir. Pour ceux-ci, les postes de maîtrise des risques maritimes et aéronautiques devraient leur être consacrés, nous doutons que des candidats se présentent dans les conditions actuelles (promotion et cadre indemnitaire non défini).

Le Directeur a l'ambition de nommer des chargés de mission qui prendraient en charge des dossiers permettant de structurer un dialogue avec la Direction Générale dans les domaines financiers et les problématiques de support d'achats.

Les élus représentants du personnel se sont abstenus lors du vote pour l'évolution de l'organisation, en attendant de constater les conséquences de cette réforme.

Le troisième point à l'ordre du jour est la **modification de branche OP/CO en SU** du poste RTN à la SGCD Méditerranée.

S'agissant initialement d'une erreur, les élus ont voté « pour » à l'unanimité.

**D e s p o i n t s d'i n f o r m a t i o n s** nous ont été présentés sous forme de diapositives. Ces présentations ont un impact sur la communication DNGCD/agents et démontre bien la prise en compte des problèmes posés par les acteurs locaux. La CFDT ne peut que remarquer l'initiative positive du Directeur qui semble décider à trouver des solutions à chaque problème soulevé.

Tout d'abord, un état des lieux concernant les **disponibilités des moyens et les améliorations envisagées**.

800H sont alloués par avion Beech et 600 pour les hélicoptères EC135. Cette année, les heures de vol sont en légères augmentations sauf pour les AS355 des Antilles qui sont encore à un niveau beaucoup trop bas. Pour améliorer ce taux d'indisponibilité, le Directeur veut renforcer la DNGCD : recrutement de 2 ingénieurs aéronautiques plus un dans une cellule qualité et un documentaliste aéronautique. Le Directeur voudrait également avoir recours à de l'apprentissage de haut niveau, effectuer un audit OGMN et remettre à niveau le corpus réglementaire. La CFDT n'est pas favorable à la mise en place de postes contractuels sauf si aucun agent n'a les qualités requises.

Les MANuels d'EXploitation aéronautiques pour les navigants (MANEX) vont évoluer : le Manex A par une révision en cours d'année, le Manex B est à la signature du Directeur, Le Manex C est en cours de finalisation ainsi que le Manuel sur la sécurité.

Les moyens navals sont disponibles entre 70 à 80%, le chef du PEM reconnaît la possibilité de mieux faire ; l'audit effectué sur la maintenance navale sera analysé pour améliorer ce taux.

L'instruction cadre sur la surveillance aéromaritime est en voie de finalisation, elle portera notamment sur la sécurité maritime et les programmes d'emploi. Une méthodologie sera

particulièrement étudiée pour partager des retours d'expériences, assurer une veille réglementaire et-enregistrer les remarques venant des bords et des équipages.

L'intelligence artificielle étant une des principales évolutions techniques de notre monde moderne, un chargé de projet dans un COD se verra attribué cette étude pour une réflexion nationale.

La performance des communications à l'intérieur des moyens maritimes et aériens est à l'étude et sera améliorée par la dotation d'outil de mobilité : achat de tablettes et smartphones, communication SIAM air/sol dans les hélicoptères, réflexion sur l'avenir de SAMSARA avion...

La CFDT a demandé que soit intégrée la disponibilité des systèmes de mission dans l'analyse présentée ; la DNGCD va prendre en compte la remarque.

Nous attendons avec impatience le système de gestion OCEAN remplaçant de MATHIEU puisqu'il nous est présenté comme un outil révolutionnaire pour les spécialistes, devant supprimer de nombreuses demandes administratives et permettre de tenir à jour les diverses réglementations spécifiques.

Nous restons néanmoins sceptiques sur la prise en compte indemnitaire et l'adossement à SIRHIUS tel que MATHIEU le fait actuellement. Allons-nous devoir refaire des états de fin de mois papier ? La DNCSE a-t-elle été associée à ce projet ? Encore beaucoup d'interrogations.

Pour le Directeur, l'encadrement a un déficit de Cat A. L'étude et l'évolution des parcours de carrière des spécialistes devraient permettre d'atteindre des objectifs sensés. Depuis de longues années, la CFDT demande que soient proposées des solutions, à travers une « filière métier » par exemple, mais la Direction Générale n'a manifestement pas cette volonté.

La DNGCD a la volonté d'optimiser les marchés publics en améliorant entre autres, les délais de mise en place et la réactivité.

Autre point d'information : **l'analyse des heures d'avances** des agents spécialistes est un sujet particulièrement sensible ; l'âge moyen des agents encadrants est à la hausse, donc proche de la retraite. Ces agents et les bords font les frais d'une politique d'emploi ancienne de la Direction Générale. Les moyens nautiques sont fortement impactés par l'absence d'intérimaires non dotés d'ACF (allocations complémentaires de fonction).

L'état des lieux fait apparaître une moyenne de 1041 h/agent, comprenant JNC et RH. Le détail a été présenté par façades : 664 en MMNA, 1639 en Méditerranée, 843 en AG et 998 en État-Major/CI/BCMA.

Les marins font le plus d'heures d'avance en BGC, il y a peu d'évolutions sur les patrouilleurs. Les services rattachés à l'état-major (CI et BCMA) ont un impact conséquent. Chez les aériens et chez les marins, en particulier les chefs d'unités et adjoints sont détenteurs d'un nombre important d'heures ainsi que les chefs de quart, chefs mécaniciens et seconds.

Les stocks sont accumulés au fur et à mesure des années, le manque d'encadrement y est pour beaucoup. Le Directeur a l'intention de porter une réflexion sur l'emploi des moyens et le type de missions car aucune augmentation des effectifs n'est possible. Une étude de « forfaitisation » d'heures par type de mission est envisagée.

Les agents en charge de formations tir et TPCI entre autres, voient leurs heures d'avances augmenter.

Pour la CFDT, l'augmentation du nombre de postes encadrants (surtout mécaniciens) est une des solutions ainsi que le recours à la rupture conventionnelle avant le départ en retraite qui permettrait de payer les heures supplémentaires et libérer ainsi ces postes. Les ACF de ces personnels sont dérisoires ; Si la Douane veut une DNGCD qui met des moyens à la mer et en l'air H24, il faut qu'elle s'en donne les moyens !

Comme demandé par la CFDT, le Directeur nous a fait une synthèse de l'allocation des **médailles des Douanes**. Depuis la création : en 2018-2019, 5 médailles à titre exceptionnel ont été attribuées, en 2019-2020, 3 à titre exceptionnel et 3 à titre honorifique. Pour la CFDT, c'est bien peu ; le Directeur constate un décalage non négligeable entre Administrations... Cela prouve s'il en était besoin que l'attribution d'une médaille des douanes à un personnel extérieur à l'administration des douanes comptant aussi peu de temps de présence dans la maison, était pour le moins malvenue... Jamais un agent des douanes n'a été reconnu aussi méritant en si peu de temps !

En dernier lieu, 3 questions ont été posées:

- AS355 : quel délai envisagé pour remises en vol ? Un travail est en cours avec FIN2 pour aboutir à un nouveau marché MCO fin juin 2021. Des solutions à court terme sont à l'étude pour remettre en vol l'appareil en sortie de visite et dont le seul technicien détenant la qualification d'approbation pour remise en service (APRS) est en arrêt de travail. Une délégation de la DNGCD va se rendre sur les lieux prochainement pour échanger avec les agents de la brigade et ceux du SGCD-AG sur l'ensemble des difficultés rencontrées.
- Analyse de l'audit sur la maintenance navale : l'activité de la maintenance navale est perfectible et due à une gestion comptable compliquée. Les rapporteurs ont signifié un très bon niveau de compétence des mécaniciens des bords et que la disponibilité des moyens des Douanes était supérieure à celle de la marine Nationale ou de la Gendarmerie. La stratégie d'achat doit être revue par les RTN. Les OS font remarquer que seuls 2 RTN sont présents de Bayonne à Dunkerque, trop peu pour le nombre de moyens. Il conviendrait de renforcer le nombre de RTN en comblant ne serait-ce que le poste de RTN initialement prévu et affecté sur le PGC Boulogne.
- Visites médicales des marins : depuis l'instruction DG de 2017, relative à l'aptitude des marins des douanes, tous les textes réglementaires concernant les visites médicales d'aptitude (médecine des gens de mer, régie par le décret de 2015, et aptitude SURV, régie par l'arrêté du 02/08/2010) ont été mélangés sans réelle justification, ce qui occasionne des situations discriminatoires pour tous les marins des douanes qui sont contraints de repasser pour un oui ou pour un non une visite médicale d'aptitude SURV. Pour rappel, pour les agents de la Surveillance Terrestre, cette visite d'aptitude

SURV demeure exceptionnelle et répond à des cas bien précis : recrutement, changement de branche, retour de CLM ou de CLD ou d'un CMO de plus de 12 mois... Pour la CFDT il faut cloisonner et distinguer chaque visite médicale selon sa finalité : visite d'aptitude SURV pour les agents de la SURV (auxquels appartiennent les agents de l'aéromaritime) selon les règles communes définies pour tous les agents de la SURV, visite médicale d'aptitude gens de mer pour les marins selon le décret de 2015, enfin, visite médicale de prévention selon le décret 82-453 du 28/05/1982. L'instruction de 2017 ayant mélangé tous les textes réglementaires (par méconnaissance probablement), la CFDT demande que soit refondue cette instruction en accord avec l'esprit initial de ces textes (tels qu'ils étaient appliqués jusqu'en 2017).

Ce Comité Technique qui avait comme sujet principal la réorganisation de l'État-major a permis d'ouvrir les débats dont ceux sensibles des disponibilités des moyens et des heures d'avances.

La CFDT remarque la volonté du Directeur d'améliorer les points sensibles et d'apporter sa contribution à un dialogue social constructif.

**Pour la CFDT Douane, vos représentants en CT, Joël Chataigner, Cédric Flours, Juan Macias, David Sanchez, Franck Blandin, Rodolphe Goupil, Olivier Hézèques.**

**DOUANE**