



Compte-rendu du Comité Social d'Administration (CSA) de la DNGCD du 14 décembre 2023

Dernière réunion plénière du CSA, et comme nous l'avons souligné dans notre déclaration liminaire, le bilan de l'année est pour le moins mitigé... Nombre de chantiers, dont certains entamés depuis belle lurette, n'ont toujours pas abouti et la situation RH est dramatique. La DNGCD en est réduite à devoir faire des arbitrages entre unités pour éviter que des moyens ne restent à quai faute de personnels qualifiés ! Les responsables de ce désastre annoncé ne sont plus là et s'en lavent les mains, mais la situation n'est que le reflet de ce que nous avons vu se profiler depuis longtemps...

Toujours est-il que c'est le DF-P2 qui va en faire les frais dès l'an prochain !

Et sinon vous reprendrez bien un peu de dinde aux marrons pour les fêtes ?!...

I – Points soumis au vote : la démocratie participative reste limitée

Le premier point à l'ordre du jour concernait l'approbation du PV de la réunion du CSA du 12 octobre dernier. Malgré un petit ajout de dernière minute, le PV étant bien plus exhaustif et conforme aux débats que celui du mois de juin dernier, il a été validé et adopté à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales.

Le second point soumis au vote concernait la transformation d'un ER (sur deux) d'officier naval (cat. A) rattaché à la cellule OPS/PLAN du SGCD MMNA de Nantes en un ER de catégorie A Surveillance (plus nécessairement ONI). Étant donné le manque de ressources d'ONI pour combler ces postes, et le manque de candidats, cette proposition se comprend et permettra à tout agent de catégorie A SURV intéressé par ces fonctions de postuler (sachant que ce poste reste ouvert à un ONI également quoiqu'il arrive). Comme dans beaucoup de domaines, on gère la pénurie. L'ensemble des OS a voté pour cette proposition.

II – Points pour information : beaucoup d'informations mais aussi beaucoup de questions !...

Le directeur a ensuite entamé un tour des points d'information dans le désordre en fonction des intervenants présents.

■ Déploiement du nouvel hélicoptère H160 aux Antilles-Guyane

Petit satisfecit : le H160 a été livré dans les temps et constitue un vrai saut technologique et qualitatif pour nos pilotes en Antilles-Guyane. Tout le monde se réjouit, et nous les premiers, et la Mise en Service Opérationnelle (MSO) sous statut DGAC est en cours de validation. Il reste à finaliser l'instruction-cadre et la doctrine d'emploi du H160, ainsi qu'à consolider le MANEX-C, mais tout semble en bonne voie.

Nous avons néanmoins interpellé le directeur sur deux points :

- la location imposant une programmation d'utilisation de l'appareil, cela risque de limiter les capacités opérationnelles, il va falloir revoir nos programmations et surtout anticiper.

- la formation et le recrutement de PNT, car en l'état actuel, l'appareil risque d'être opérationnel avant que la ressource RH soit opérationnelle, ce qui est quand même un peu gênant et surtout dommage !

■ Evolution de la Division Programme et Emploi (DPE) de la DNGCD

Le point suivant concernait la transformation de la Division Programme et Emploi (DPE) de la DNGCD en un **Service des Opérations** (dénomination à affiner...) dirigé par un Administrateur et divisé en 4 sections :

- Section 1 : emploi des moyens aériens (exploitation opérationnelle et doctrine d'emploi des moyens aériens)
- Section 2 : pilotage de l'activité opérationnelle (orientations et suivi performance des SGCD)
- Section 3 : préparation opérationnelle (formations, doctrines d'emploi des moyens maritimes,...)
- Section 4 : conduite des opérations (collecte, maîtrise et gestion de l'information maritime, CODM/CNASS)

L'effectif cible du service étant estimé à une trentaine d'agents, pour la plupart déjà en poste, la mise en place devrait se faire quand l'effectif sera là, mais à priori pas avant la fin du premier trimestre 2024.

Interpellé par les OS, le directeur a tenu à préciser le périmètre d'action des différents acteurs et la place des SGCD au sein de ce service. La DNGCD n'a pas vocation à prendre la place des SGCD dans la conduite des opérations mais de faciliter les échanges avec les échelons nationaux tels que la DNRED, le SG-Mer ou la DG. La DNGCD serait plus axée sur la stratégie générale et le pilotage structurel..

Sur le principe, nous n'avons pas à commenter l'organisation de la DNGCD, mais nous avons profité de cette énième réorganisation pour attirer l'attention du directeur sur les conditions de travail dégradés au sein même de la DNGCD et sur l'impact de ces réorganisations sur le collectif déjà sous tension. Le directeur nous a assuré que les agents de l'État-major étaient plutôt satisfaits de leurs conditions de travail et que nous étions un peu trop alarmistes. Nous sommes plus sceptiques sur ce point... Il a néanmoins affirmé que ces changements se feraient en toute transparence et que les agents impactés seraient reçus et impliqués dans cette évolution.

■ Stratégie et ambitions de la DNGCD

Poursuivant un ordre du jour pour le moins bousculé, le directeur nous a présenté la stratégie pluriannuelle et les ambitions de la DNGCD, basées sur 3 axes majeur et déclinés en 4 objectifs stratégiques, eux-mêmes déclinés en 9 objectifs opérationnels (sic).

Plutôt que d'en paraphraser le contenu, nous vous invitons à le consulter en pièce jointe, car cela n'appelle pas de commentaire particulier de notre part.

Le seul commentaire que nous faisons depuis quelque temps déjà : avons-nous les moyens de ces ambitions ?

■ Régime de travail et évolution des heures d'avance pour l'année 2023

Petit point RH concernant l'évolution des heures d'avance au sein des trois SGCD (Marseille, Manche/Mer du Nord/Atlantique et Antilles-Guyane), où l'on constate une évolution générale faible, voire négligeable. Cet état des lieux correspond à un engagement pris lors des GT Aéromaritimes mais l'analyse macro effectuée ne permet pas d'avoir une vision conforme des réalités de terrain et les disparités (dans un sens comme dans l'autre) n'apparaissent pas.

■ Instruction-cadre sur le régime de travail des unités aéromaritimes de la DNGCD

Le point suivant concernait la présentation du projet d'instruction-cadre en cours de rédaction depuis quelque temps déjà sur le régime de travail des unités aéromaritimes et suivait une réunion de travail organisée une semaine plus tôt, qui nous avait déjà permis d'en prendre connaissance et de poser certaines questions.

Même si cette nouvelle mouture a pris en compte une bonne part des remarques et des questions des OS, nous avons néanmoins fait remonter de nouvelles questions et demandes d'éclaircissements. Cette instruction ne fait que reprendre en grande partie les textes légaux qui régissent le régime et le temps de travail dans la fonction publique et en douane en particulier. Nous sommes tout à fait favorables à celle-ci car elle permet de mettre noir sur blanc les règles existantes mais aussi d'éclaircir certains points nébuleux de gestion.

Cette instruction a aussi pour but de traiter la problématique des importants stocks d'heures d'avance de la DNGCD en instaurant un « T0 » qui permettra de remettre les compteurs positifs à 0 en vue d'avoir une gestion des flux d'heures d'avance et de RH harmonisés. Les heures et les JRH détenus à l'instant « T0 » seront stockés dans un compteur à part utilisable par l'agent à tout moment avec accord hiérarchique (comme pour toute absence ou congé), la règle étant que pour consommer du stock il faut commencer par éclipser le flux (ce qui peut se comprendre). L'idée étant de revenir à une saine gestion des heures et RH d'avance en fixant un plafond d'heures d'avances d'environ 250 heures RH compris (soit environ 180 heures d'avance). Nous avons néanmoins rappelé que pour cela, il faut aussi que la ressource RH de l'unité soit à niveau. Une unité en sous-effectifs a de grandes chances de générer beaucoup plus d'heures d'avance.

Le diable se cachant dans les détails, il est important que la formulation de cette instruction ne soit pas ambiguë, et que ses termes et dispositions ne puissent être interprétables.

L'idéal pour la CFDT aurait été d'avoir une note de cadrage concomitante pour éclaircir certains points réglementaires qui ne peuvent pas toujours s'appliquer à la lettre et qui font partie des pratiques dérogatoires acceptées, mais au vu du potentiel RH de la DNGCD, nous avons convenu qu'une telle note risquait de reporter la diffusion de cette instruction-cadre d'autant mais nous serons néanmoins vigilants sur la mise en œuvre et l'application de celle-ci, quand elle nous aura été présentée dans sa version définitive.

■ Expérimentation de deux secrétariats mutualisés au SGCD de Marseille

Le SGCD de Marseille nous a ensuite présenté un projet de deux secrétariats mutualisés de trois BGC de type SNS (Surveillance Non Spécialiste), découpé selon deux secteurs maritimes :

- OSM Corse Côte d'Azur : implanté au sein de la BGC Nice et en charge de la BGC de Nice, de Bastia et d'Ajaccio

- OSM Golfe du Lion : implanté au sein de la BGC Marseille et en charge de la BGC Marseille, de Sète et de Port-Vendres.

Ces SNS ont pour vocation de permettre de décharger l'encadrement de ces unités d'une partie de leurs charges administratives. Si sur le papier, l'intention semble louable, sa mise en œuvre pratique et son périmètre géographique étendu posent question. Comment gérer certaines tâches à plusieurs centaines de kilomètres de distance. L'apport pour les commandants/chefs d'unité nous semble pour le moins marginal...

En outre un SNS composé d'une seule personne pose la question de la gestion de ce secrétariat en cas d'absence de l'agent en question (qu'en est-il de ses légitimes périodes de congés?)

Bref, beaucoup de questions et d'interrogations, sans compter que les volontaires ne se bousculent pas au portillon des SNS !... Une telle expérimentation était prévue en Antilles-Guyane... nous l'attendons toujours. Néanmoins l'idée de créer ce secrétariat partagé fait son chemin aux Antilles, la CFDT a réaffirmé que cela ne devra pas se faire sur un ER d'une unité opérationnelle.

Nous ne sommes pas opposés sur le principe, mais nous demandons à voir la réelle plus-value...

Néanmoins pour la CFDT, nous serions plutôt partisans de remettre en place les secrétariats de ces unités qui ont été un peu hâtivement supprimés par certains directeurs un peu trop zélés... Quand on met en parallèle la doctrine terrestre d'encadrement des unités de Surveillance, on ne peut que s'étonner de ce deux poids deux mesures qui continue de subsister au sein de l'aéromaritime douanière !...

■ État des lieux de la maintenance navale

Tout va bien ou presque... enfin tout va mieux, et c'est déjà ça !

Les vedettes de Saint-Martin et de Kourou sont enfin de retour après de nombreux mois d'immobilisation ! De nouvelles dispositions vont être mises en place (débrayage automatique) pour éviter un nouvel incident. Ce serait bien de tenir compte des retours des utilisateurs et des équipages pour ces modifications, ils ont peut-être des propositions à formuler, en particulier sur la modification des échappements.

Le DF-P3 va avoir un nouvel accouplement, un de plus ! Le lignage pose question depuis la mise en service de ce navire et il est tout à fait anormal de devoir changer les accouplements aussi souvent !

III Questions diverses : et les réponses aussi...

■ BSN Sainte-Maxime : courage, fuyons !

Suite à la visite de site initiée par la Formation Spécialisée en octobre dernier et sans perspectives, l'ensemble des OS a demandé à ce que ce sujet soit soumis à l'ordre du jour pour faire un point d'étape sur la situation et les projets de l'administration quant à cette unité.

Tout le monde semble convenir qu'il n'y a pas de solution de relogement au niveau local (la municipalité ne semblant pas faire grand cas de la douane) et on envisage de plus en plus un déménagement sur Fréjus.

La DNGCD se donne jusqu'au prochain CSA programmé en Mars 2024 pour statuer sur une éventuelle décision de déménagement.

Pour la CFDT, la situation est ubuesque ! La décision de maintenir une BSN à Sainte-Maxime prise en 2015 répondait certainement à un objectif opérationnel et surtout faisait suite à une refonte drastique des implantations sur tout le pourtour méditerranéen. On aurait pu croire que ces implantations soient pérennes et que la Douane saurait s'imposer dans les ports où elle avait décidé de maintenir une unité. Ce n'est pas le cas. La municipalité de Sainte-Maxime ayant décidé unilatéralement que la Douane n'était plus nécessairement la bienvenue, nous voici donc contraints d'envisager un déménagement à plus de 20 kilomètres de distance.

Nous attendons de voir quelles seront les conditions de celui-ci et comment ce dossier sera géré par la hiérarchie méditerranéenne qui semble bien désinvolte et n'a pas l'air de s'alarmer outre mesure de la situation... Comme on dit « tout va bien pour le moment », la chute se passe sans souci, le plus dur sera l'atterrissage...

■ Gestion des carénages

Nous avons de nouveau interpellé le directeur sur la gestion des carénages. Nous avons obtenu l'assurance que quoiqu'il arrive les agents présents pour ce carénage seraient logés aux frais de l'administration pendant toute la durée de celui-ci s'il n'y a pas de possibilité de dormir à bord du navire. Le directeur a demandé au SGCD de Nantes de statuer rapidement sur le nombre d'agents requis et leurs modalités de gestion.

■ Demande d'organisation d'un GT RH national

Pour la CFDT, la gestion RH constituant la pierre angulaire du fonctionnement des unités, nous avons demandé que soit organisé au plus vite un GT RH national afin que nos besoins et nos capacités de recrutement et de formation puissent être mis en adéquation. Le directeur nous a rejoint sur ce point et convient qu'il nous faut en effet œuvrer vers un objectif commun que nous partageons tous : avoir sur nos moyens (maritimes comme aériens) les agents dont nous avons besoins dans les qualifications requises pour fonctionner de manière optimale.

Pour la CFDT il est indispensable que la DNGCD puisse gérer les postes des agents douaniers comme notre direction générale est capable de le faire pour ses contractuels ou agents venant d'autres administrations et dieu sait que les exemples existent à la DNGCD !!!

Pour la CFDT Douane
Les représentants DNGCD