



**COMITE TECHNIQUE DES SERVICES DÉCONCENTRÉS
DI AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
DU 28 SEPTEMBRE 2020**

En ouverture de ce premier CT sous sa présidence, M. MEUNIER a rappelé son ambition d'un dialogue social constructif malgré un contexte contraint par des réformes imposées.

Un seul point technique était cependant soumis à vote lors de ce CT à vocation informative des OS.

Suite à l'agression dont a été victime notre collègue de Roman sur Isère qualifiée de tentative de meurtre, le DI a indiqué que l'instruction-cadre sur les contrôles de la surveillance était obsolète compte tenu de l'évolution de la violence.

Le DI a précisé qu'il souhaitait mieux coordonner les BSI dans un objectif de sécurité et d'efficacité.

1) Matériels COVID et télétravail:

Le stock de masques et de GHA permet d'aller au moins jusqu'à la fin de l'année.

Des masques transparents sont en commande.

Le DI a indiqué qu'il travaillait avec la DG sur le PCA pour être plus réactif et directif pour une crise mais difficile car la réalité du besoin diffère d'un endroit à l'autre (dédouanement, viticulture, frontière).

182 agents sont en télétravail soit 26 % des agents OP/CO AG.

Les agents intéressés par le télétravail doivent en faire la demande, trop d'agents se ferment cette possibilité.

Seul le télétravail « de crise », applicable jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, permet de solliciter un à trois jours « flottants », le TT perenne devant évoluer prochainement. Pour les agents vulnérables le TT peut être de 5 jours ou partiel.

Les commandes de PC portables représenteront 20 % des commandes d'ordinateurs l'année prochaine.

Notre avis :

→ *l'administration a fourni un réel effort de fournitures en matériels « COVID » compte tenu du contexte de pénurie durant une grande partie du printemps.*

→ *les OS devraient être associés à la refonte du PCA,*

→ *la généralisation du télétravail demande une réflexion sur les missions pouvant être réalisées à distance et les éventuels motifs de réticence.*



2) Prime COVID :

Le DI indique que le taux maximum prévu par le Décret d'agents primés (40 %) a été atteint en ARA, contrairement aux HDF où seulement 16 % des agents ont été primés. Le DI a souligné le caractère inique de cette mesure car selon lui, le surcroît de travail n'a pas concerné 40 % des agents.

Notre avis :

→ sur le principe cette prime est condamnable à plus d'un titre : elle ne satisfait que des intérêts individuels, elle fracture les relations sociales et constitue un pas de plus vers l'individualisation des rémunérations au détriment de la majorité des agents.

→ les problèmes liés à cette prime ne sont que la conséquence de la désorganisation rencontrée dans la gestion de cette crise

→ la répartition de ces primes dans des conciliabules ouvre la porte à toutes les subjectivités possibles sans lien avec la volonté du législateur.

→ les agents A, de part leurs fonctions de chefs de pôle ou de service, ont été fortement sollicités dans cette crise (et le décret ne retenait qu'un seul critère : le surcroît d'activité et non l'exposition aux risques).

3) Repyramidage des Brigades :

La doctrine d'emploi de la direction générale amène à repyramidier les BSI de Grenoble (37 ER donc passe en GU implantation A+), Montmélian (39 ER donc passe en GU implantation A+) et la BSE de Lyon aéroport (55 ER donc passe en TGU implantation 2° emploi de catégorie A).

Notre avis :

→ le repyramidage des brigades permet d'ouvrir davantage les possibilités d'évolution de carrière en surveillance.

4) Fusion BEAT + conseiller de prévention :

La direction générale a décidé de recruter dans chaque DI un (e) psychologue du travail chargé (e) de la qualité de vie au travail et des risques psycho-sociaux en lien avec le BEAT.

Son recrutement est en cours, il/elle sera contractuel (le) (3 ans renouvelables une fois).

Notre avis :

→ sur le principe le recrutement d'un (e) contractuel (le) pose question : aucun appel à candidature n'a été organisé en interne, un poste A+ de titulaire disparaît, les modalités de rémunération du (de la) contractuel (le) sont peu transparentes (puisque ce sera en fonction de ses compétences, diplômes, etc).

→ au moment où l'administration des douanes perd des missions essentielles et doit rendre des effectifs opérationnels, le recrutement au niveau interministériel (DPMA)



d'un ou d'une psychologue du travail aurait été plus judicieux et aurait été un gage supplémentaire d'indépendance vis à vis de la hiérarchie.

5) Restructurations/reclassements :

Les agents bénéficient des mesures d'accompagnement social et financier dans le cadre de la restructuration de leur service.

- Tain viticulture :

Au jour du CSTD, 2 mutations avaient été formulées (BSE Lyon aéroport et Valence). A défaut de positionnement de la part des autres agentes, le reclassement sera possible au centre viti-CI de Valence.

- Moulins :

Au 1^{er} septembre, tous les agents ont trouvé une solution de reclassement (dont 4 agents reclassés à la DGFIP / 1 agente démissionnaire qui bénéficiera de l'indemnité de départ volontaire).

6) Bilan de la formation professionnelle:

En moyenne 8,05 jours par agent (soit +10000 jours continus de FP)

Priorités : FP statutaire sécurité / protocole SDIS 69 FP « Dammage control » pour les situations d'urgence.

1 agent est dédié au suivi de la formation des stagiaires de l'ENDLR compte tenu des difficultés constatées.

7) Travaux immobiliers :

En raison COVID, plusieurs chantiers ont du retard.

3 Grands projets :

- BSI Annecy - passage du locatif au domanial (les travaux vont commencer)

- BSI Montmélian - passage du domanial au locatif (le précédent projet n'a pu aboutir ; un nouveau projet est à l'étude, et tout le processus de certification est à reprendre. Les agents font remonter les nuisances liées à ce nouveau site (odeurs nauséabondes de la déchetterie verte, poussières liées aux sociétés voisines et proximité de l'aire pour gens du voyage).

- BSI Lyon aéroport.

Concernant le projet de déménagement du SRE de Chambéry (passage du locatif au domanial au sein de la DR de Chambéry). Les agents se plaignent d'un manque de communication dans ce dossier et d'une inadaptation des nouveaux locaux. Le DI appelle au calme dans ce dossier, souhaite attendre les préconisations des ergonomes et est prêt à repousser la date de résiliation du bail (février 2021).



8) DUERP :

La clôture de la campagne DUERP sera exceptionnellement reportée en novembre 2021. Les risques spécifiques COVID seront intégrés dans le DUERP.

9) Reconfiguration DR Clermont-Ferrand :

Le GT du 21 septembre a permis de démontrer que la charge de travail « métiers » justifie amplement le maintien des 3 ER en discussion (PAE, CTX, CROCSU) à la résidence de Clermont-Ferrand quel que soit le mode d'organisation de la future structure.

L'implication des agents et les résultats obtenus doivent prévaloir sur des logiques comptables.

Cette direction a déjà subi des suppressions massives de postes (120 ER en 2015, 77 ER en 2019) et les possibilités de reclassement à résidence sont quasi inexistantes.