

PARTICIPANTS :

- Pour l'administration : M. DECANter (président), MM. AUOYNAUD et LAINÉ et MM. CREPAIN, MICHNIK, TONDEUR, MAHAMUDI et ABAD (experts)
- Vos représentants USD-FO (3 sièges/8) : Isabelle DENIS, Cyril BILLY, Pascal DENIS (titulaires) et Patrick PRALONG (expert)
- Autres OS présentes : UNSA (3 sièges/8) et CFDT (2 sièges/8)

Début du CT à 13h30.

1. Trajectoire d'emploi / information création de poste CNLT :

Le CNLT sera un élément central dans le déploiement généralisé d'AGNET à compter du premier trimestre 2021 et pour deux ans. Un renforcement rapide des effectifs (3 à 4 postes) est donc nécessaire et devrait entraîner une augmentation des ER de la DNRFP après décision de la direction générale.

QUESTION :

Quel mode de recrutement sera retenu ?

Une enquête nationale sera lancée et si des agents de l'ENDLR sont intéressés ils pourront évidemment y répondre.

2. Information sur la crise sanitaire :

Des points de suivi réguliers sont organisés et les directeurs informent les OS à chaque fois que nécessaire.

Le télétravail doit être intensifié le plus possible : ainsi, un peu moins de 50 % des permanents sont en télétravail à ce jour (et près de 20 % le sont 5 jours/5), la situation dépendant des services et des tâches.

Un agent est actuellement en septaine et onze agents avaient été recensés comme étant malades en début de reconfinement, dix d'entre eux étant des ACP2 stagiaires finissant leur formation.

PRÉCISIONS :

Sur ce point, (re)lire le compte rendu de l'USD-FO diffusé le 5 novembre dernier et qui détaille notamment les mesures en vigueur dans les écoles et les services interrégionaux.

3. Présentaion des DUERP-PAP 2020 :

L'année a bien évidemment été marquée par la COVID-19 elle-même et par ses conséquences (risques psychologiques, travail sur écran...). Cela se traduit dans les rubriques des DUERP, mais aussi sur le calendrier d'élaboration de ces documents fortement déstabilisé.

Le panorama global apparaît comme plutôt sain dans l'ensemble de la structure.

Dans les écoles, les assistants de prévention recueilleront auprès des permanents les suggestions et remarques qui pourraient être intégrées dans les DUERP. De plus, les problématiques des RPS et des TMS dans le cadre du télétravail seront ajoutées en cas de remontées des agents.

Par ailleurs, le président a rappelé qu'au sein de la collectivité chacun doit respecter les règles et notamment celles de bienséance. Toutefois, le contexte peut expliquer certains comportements chez des agents qui pourraient être en souffrance psychologique.

QUESTION :

Où en sont les réparations des stores sur la façade côté rue de l'école de Tourcoing ? Elles devaient avoir lieu cet été, mais ont bien évidemment dû être reportées du fait du contexte.

Une intervention devrait avoir lieu au niveau du bureau de la cheffe du bureau de la scolarité. Toutefois, dans le cadre du plan de relance immobilier de l'État, un projet pourrait être proposé afin de changer complètement de système de stores, ceci afin de le simplifier.

4. Bilan des modulations / campagne 2020 sur exercice 2019 :

Le président rappelle que la solution de facilité serait de donner une étoile à chaque agent éligible. Selon lui, l'exercice doit permettre plutôt de récompenser les agents ayant eu à connaître des sollicitations particulières. Ce qui explique que d'une année sur l'autre l'attribution des étoiles n'est pas nécessairement la même.

Il estime toutefois que les chefs de service doivent faire œuvre de pédagogie et expliquer à chacun de leurs agents les raisons de la non-attribution.

L'exercice est collégial entre les directeurs et les chefs de pôle, chacun d'eux devant expliquer ses propositions.

PRÉCISIONS :

Comme chaque année, l'appartenance aux services interrégionaux offre les meilleures chances de modulation (78 % des agents y ont reçu au moins une étoile¹).

En revanche, les permanents de l'ENDLR sont en moyenne les mieux modulés (1,78 étoile/agent²).

80 % des IP/DSD (1,25 étoile/agent) et 60 % des inspecteurs/IR (1,64 étoile/agent) ont été modulés³.

Fort logiquement, moins il y a d'agents à recevoir d'étoiles, plus ceux-ci en reçoivent et inversement.

Cet exercice peut créer des tensions ou des interrogations, car l'attribution et surtout la non-attribution se fait sans information préalable des agents ou sans discussion dans une instance de dialogue avec les représentants des personnels.

1 Ce taux est de 50 % à l'ENDT et de 56 % à l'ENDLR.

2 A l'ENDT, il y a 1,64 étoile/agent et dans les services interrégionaux il y a 1,57 étoile.

3 La moyenne pour la DNRFP est 63,63 % des agents modulés et de 1,57 étoile/agent.

5. Immobilier / sécurisation des sites :

- À La Rochelle

Plusieurs projets sont en cours et/ou prévus concernant le bâtiment de la BGAS, le gymnase, le SCA et le stand de tir. À plus long terme, le bâtiment de l'ancienne direction et la résidence Chassiron devraient bénéficier de travaux importants de rénovation. Le site du SCH doit aussi faire l'objet d'une réflexion avec le déploiement de GECO dont les conséquences restent encore à définir.

Dans le cadre du plan de relance immobilier de l'État, le PIL de l'ENDLR a proposé plusieurs projets (station de lavage des véhicules, remplacement des chaudières de la résidence Chassiron, nouvelles menuiseries au STA et portes d'accès ainsi qu'au stand de tir, installation de volets roulants pour le bâtiment enseignement).

Les différents risques encourus (plomb, amiante) avant et pendant les travaux réclament des normes de prévention et un suivi particulier de la santé des agents (permanents et stagiaires).

- À Tourcoing

Les travaux de sécurisation du site devraient débuter entre avril et juin 2021. Un poste d'accueil sécurisé avancé sera bâti à l'entrée, ainsi qu'un système anti-bélier pour sécuriser l'accès des véhicules. L'accès entre la résidence et la zone scolaire et administrative sera également sécurisé. Enfin, le système de vidéo-protection sera modernisé.

Un programme d'équipements de détection (gaz, fumée) et d'entretien est en cours pour compléter le dispositif de recours aux prestataires de différentes natures. La centrale de traitement d'air fait l'objet d'un suivi particulier.

L'organisation spatiale des services nécessite d'être revue afin d'assurer la cohérence fonctionnelle et managériale. Ainsi, l'ancien logement du gardien est désormais disponible et représente une surface utile de 80m². Ce chantier pourrait rapidement être enclenché.

En termes de pilotage, un renfort des process entre les PIL des écoles et le pôle Ressources et Moyens de la DNRFP est nécessaire.

COMMENTAIRES :

Le point immobilier recouvre de nombreux enjeux, tant concernant la capacité de fonctionnement de la DNRFP que la sécurité de ses personnels ou le confort des stagiaires. Les acteurs sont nombreux et les besoins budgétaires nécessitent de faire appel à diverses sources de financement et à prioriser les projets. Enfin, la dimension écologique/énergétique est désormais prise en compte, notamment dans le cadre du plan de relance immobilier de l'État.

Concernant la situation sécuritaire, la vigilance est de mise et le respect des consignes en la matière est impératif. De ce point de vue, le traitement du bâtiment de la BGAS est incontournable concernant les travaux à réaliser.

L'information des agents est essentielle. À ce titre, ils doivent être associés aux projets de réorganisation annoncés à Tourcoing, car se sont les sachants et permet de mieux faire adhérer aux changements dont les finalités sont alors partagées. Parallèlement, la diffusion d'un plan ou d'une vue du projet de sécurisation de l'entrée serait la bienvenue.

Le président rejoint l'USD-FO sur ces derniers points.

6. Point d'étape BEAT :

- Au pôle recrutement de l'ENDT :

Le maintien des effectifs, la réorganisation du service et de certaines tâches et la future dématérialisation des copies mutualisée avec la DGFIP sont les trois points essentiels qui oeuvrent à l'amélioration des conditions de travail du service.

- Au pôle FI de l'ENDLR :

Les interactions entre les formateurs et le BDLS, la formation et l'accueil des nouveaux formateurs, l'accueil des stagiaires handicapés ou encore le management du pôle ont constitué les principales actions mises en œuvre.

COMMENTAIRES :

La démarche a permis des améliorations significatives dans les deux services, mêmes si toutes les difficultés n'ont pas disparu.

Dans les deux cas, le maintien des effectifs notamment participe de l'efficacité de la BEAT.

Pour le moment, aucun autre service n'est identifié pour démarrer une nouvelle démarche BEAT.

7. Question diverse de l'USD-FO :

- *Malgré un premier confinement, on connaît de nouveau des difficultés techniques et les outils de visioconférence officiels (webconférence, JITSI) sont défaillants. Pourtant les équipes techniques (TSI, SPN) et pédagogiques (formateurs, CPP) de la DNRFP sont fortement mobilisées et proposent des solutions pragmatiques, mais le relai de la direction générale n'est pas au niveau. Des pratiques et des réflexes ont été intégrés par les équipes suite au premier confinement et elles capitalisent dessus avec ce deuxième confinement. La question des outils reste cependant pregnante. La directrice générale est sensible à la question. Mais ce chantier va demander du temps, des moyens et un accompagnement spécifique de la SD SI. Par ailleurs, un chef de projet numérique extérieur à la douane devrait être recruté par la DNRFP pour apporter une culture nouvelle et une expertise technique et pédagogique essentielle au dispositif. Enfin, les formateurs devront être accompagnés par la formation pour une acculturation numérique. Et cela ne se fera pas avec moins de formateurs, car une haute qualité de formation en dépend.*

À l'issue de la séance, le président a tenu à rendre hommage à Anne-Laure ARRUEBO et à Cécile COUDON PECCADAU DE L'ISLE, victimes du terrorisme et de la lâcheté le 13 novembre 2015. Il a souligné que la communauté douanière remplit quotidiennement sa mission, engagée dans la lutte pour protéger l'ensemble des citoyens et qu'elle doit continuer de cultiver ses valeurs, au premier rang desquelles figure la fraternité.

Fin du CT à 18h20.



CONCLUSION :

Plusieurs chantiers, qu'ils soient immobiliers, organisationnels ou portant sur les pratiques de travail, ont été évoqués.

Il s'agit donc, désormais, d'en suivre la réalisation et d'être vigilants quant aux conséquences de ceux-ci sur les permanents. L'USD-FO n'est en effet pas opposée aux changements, encore faut-il qu'ils profitent aux agents et se fassent en toute transparence et en privilégiant la concertation.