

COMPTE-RENDU DU COMITE TECHNIQUE NORMANDIE du 20 novembre 2012

SOMMAIRE

- ⇒ page 1: Les effectifs – bilan 2012 et perspectives 2013
- ⇒ page 4 : La gestion budgétaire et immobilière
- ⇒ page 6 : Bilan de la Formation Professionnelle
- ⇒ page 6 : Avenir des services et des missions

Le Comité Technique Normandie s'est tenu le 20 novembre 2012 sous la présidence du nouveau DI, Monsieur Gérard CANAL, assisté des DR du Havre, de Rouen, de Basse Normandie, de la DRGC ainsi que des chefs du pôle GRH et du PLI.

Nicolas TREMOLLET, Didier VAUDORNE, Pascal TOTAL et Stéphane PRADON représentaient l'USD FO.

Syndicats Présents : USD FO / CGT / CFTD / Solidaires / UNSA

I – SITUATION DES EFFECTIFS DANS L'INTERREGION

Bilan 2012

Le DI a dressé le bilan de l'évolution des effectifs au sein de l'interrégion par rapport aux **prévisions de début d'année qui annonçaient une perte de 21 emplois dans la DI en 2012 avec un Plafond d'Emploi Autorisé de 967 agents** (en Equivalent Temps Plein Travaillé – ETPT).

Pour rappel, le **Plafond d'Emploi Autorisé (PAE)** correspond au niveau moyen annuel des effectifs par structure indispensable pour réaliser le projet de performance de la direction et

sert de support à l'estimation des besoins de financement en terme de personnel.

Le DI négocie l'enveloppe du PAE interrégional avec la DG dans le cadre d'une « conférence de gestion ».

Le respect du plafond d'emploi est un impératif pour les DI.

Bonne nouvelle : la DI a été bonne élève puisque la moyenne annuelle des effectifs de l'interrégion n'est pas de 967 agents mais de 944 en 2012!

Le DI a indiqué que ce résultat n'illustre pas une volonté politique de réduire davantage les effectifs mais a mis en avant des explications techniques : la désaffectation des agents en Mutation pour la Normandie et l'absence de sorties de stage en 2012.

- **L'USD FO a demandé si la DI avait réclamé des agents en sortie d'école?**

La réponse est Oui! 10 contrôleurs ont été demandés en sortie de stage en cette fin d'année alors que son prédécesseur n'en réclamait aucun.

- **L'USD FO a demandé si la DI avait fait jouer la « fongibilité asymétrique » prévue par la LOLF, en clair, si les crédits de personnels non utilisés avaient permis de financer des dépenses d'investissement?**

La réponse est Non. La fongibilité asymétrique n'est réalisable qu'au niveau de la DG. En conséquence, les économies réalisées au niveau local sont reversées au budget général...

- **L'USD FO a souligné que ces chiffres ne représentaient que des moyennes annuelles qui lissaient les effets de « yo-yo » que ressentent les services avec parfois une baisse sensible des effectifs après les départs en mutation ou les réussites aux concours non remplacés.**

Le DI précise également que la présentation des effectifs par DR n'est qu'une indication puisque le BOP est géré au niveau de l'interrégion.

L'USD FO met garde contre une gestion des effectifs qui aboutirait à privilégier une direction parmi d'autres au sein de la DI.

A cet égard, les notes d'enquêtes interrégionales qui ne concernent que la DI/DR de Rouen et jamais la DR de Basse Normandie ou la DR du Havre ont un effet dévastateur sur la vision que peuvent avoir les agents de ces 2 directions vis-à-vis des gestionnaires de BOP situés à Rouen...

Perspectives 2013

Monsieur le directeur interrégional, jouant la transparence, à d'ores et déjà donné les grandes tendances de 2013 :

- - 21 AG/CO

- Stabilité des effectifs Surv

S'agissant des effectifs AG CO il a indiqué que la baisse du nombre d'emploi correspondait aux effectifs rendu par anticipation en 2012, et que **cette restitution serait, par conséquent, virtuelle pour les services!**

La répartition par service est la suivante : - 5 CSRH / -1 chargé de mission DI / -1 Division Rouen / -1 SAC Granville / - 1 SAC Caen / - 2 SRE Le Havre / - 4 CCL le Havre / - 4 CDO Le Havre / -1 PEB / -1 EAT

L'USD FO a indiqué ne pas partager pleinement cette analyse.

Certes, des emplois sont actuellement vacants dans un certain nombre de services de l'interrégion. Mais nos collègues espéraient bien voir le siège vide comblé en 2013 par l'arrivée d'un nouvel agent, ce qui ne sera donc pas le cas...

S'agissant des effectifs Surv, l'USD FO a indiqué que la baisse était en réalité de -15 au sein de l'interrégion.

En effet, 2013 sera marquée par l'arrivée de la nouvelle Mission TPL. La DG a officiellement estimé que la nouvelle charge de travail représentait 15 agents au sein de l'interrégion. Celle-ci sera donc absorbée sans effectifs supplémentaires...

- **1 structure fermée en 2013 : la BSI d'Evreux**

Le DI avait annoncé la nouvelle aux agents avant la tenue du Comité technique.

S'agissant du calendrier, un CHS puis un CT devraient entériner la fermeture durant le 1er semestre 2013, ce qui fera courir le délai réglementaire d'un an pour permettre le reclassement des agents.

La BSI de Rouen récupérera les missions de la brigade d'Evreux.

- **Des transferts d'emplois au sein de l'interrégion**

Au delà des suppressions d'emplois ou des fermetures de structures, la mode est aux transferts d'emplois au sein de la DI, la centralisation de certaines tâches ou la spécialisation de certains services.

4 emplois de la BSI d'Evreux devraient être redéployés sur la BSI de Rouen, 1 sur la CROC de Caen et 3 sur la BSI de Caen.

Le SRA du Havre perd un emploi au profit du SRA de Rouen pour « adapter la ressource dédiée à l'activité professionnelle au regard de la densité des bassins économiques » (sic) !

II – GESTION BUDGETAIRE ET IMMOBILIERE

Gestion budgétaire

La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) de l'interrégion est en baisse de -7% en 2013.

Des dotations en baisse constante :

A titre d'illustration :

– Parc automobile

**Le parc automobile de la DI est actuellement composé de 139 véhicules ...
contre 183 en 2008!
La DI a donc perdu le quart de son parc auto en 5 ans.**

Le fait que les véhicules soient plus « verts » ou plus modernes ne change rien pour nos collègues qui constatent principalement qu'ils disposent de moins de moyens afin d'exercer correctement leurs missions. Le STA du Havre est le seul à subsister après le transfert de la maintenance des véhicules de Rouen au SCAP de Oissel et l'externalisation de la maintenance des véhicules de Caen à des prestataires privés...

• Parc micro informatique et téléphonie

**La dotation micro informatique est de 216 690 € contre 240 263€ réclamés par la DI
La dotation téléphonique est de 177 958€ contre 215 067€ réclamés par la DI**

L'USD FO regrette la faiblesse des montant alors que le nombre d'applications informatiques avec lesquelles travaillent nos collègues est sans cesse croissant et nécessite du matériel performant (ordinateurs récents, écrans larges...).

S'agissant de la dotation téléphonique, l'administration ne s'est pas apesantit sut l'échec de la TOIP testée dans les bâtiments du Mont Riboudet à Rouen, qui a engendré des résultats calamiteux avec des communications d'une piètre qualité.

De fait, la DG aurait décidé de retarder le déploiement national de la TOIP !

Nous apprenons incidemment que le câblage du bureau central du havre serait incompatible avec la TOIP.

A toutes fins utiles, l'USD FO a rappelé que le bâtiment avait fait l'objet d'un nouveau câblage qui avait coûté 18 000€ il y a 5 ans seulement...

Gestion immobilière

Pour rappel, la priorité des DI est désormais d'occuper pleinement les locaux domaniaux (c'est-à-dire dont France Domaines, donc l'Etat, est propriétaire) afin d'éviter que la douane soit dépossédée de ses locaux par le Préfet au profit d'une autre administration en cas de sous utilisation.

Donc tous les services sont susceptibles de déménager :

- Dès lors qu'ils occupent un bâtiment dont l'Etat n'est pas propriétaire ;
- S'ils occupent de manière insuffisante un bâtiment de l'Etat (cf le fameux ratio des 12m2/agent).

L'USD FO a souligné les situations ubuesques qui résultaient d'une politique immobilière à court terme :

- ainsi près d'1 million d'euros aura été dépensée en 5 ans pour les ré aménagement successifs du bureau central du Havre dont les $\frac{3}{4}$ sont uniquement dus à la volonté politique de ré agencer des services suite à diverses ré organisations (+ 50 000 € au 1er étage lors de la centralisation comptable en 2008, + 500 000 euros pour le ré aménagement du rez-de-chaussée en 2010, + 150 000€ cette année pour les travaux du dernier étage, plus des aménagements de structures comme les parking, les portails, la chaudière de 37 000 €, le câblage de 18 000 € et le ré aménagement à venir de l'aile du bâtiment suite au départ du laboratoire)..

L'Etat est-il financièrement gagnant lorsqu'au fil des ans on démolit des cloisons que l'on a édifié quelques années auparavant, et vice-versa?

- Il a été découvert que la DI manquait de salle de réunion et que la location de salles risquait de peser sur la DGF du directeur!

Les 12m2/agent ne doivent pas constituer la seule référence. Les services ont ainsi besoin de locaux pour leurs archives, ou de salles pour se réunir.

A titre général, l'USD-FO estime que les opérations immobilières doivent se faire en concertation avec les agents qui devaient être prévenus et associés en amont, sauf à ce que toute demande du PLI (métrage des locaux, estimation du volume d'affaires à déplacer en cas de déménagement...) ne soit entachée de suspicion. De même, nous avons rappelé que la consultation préalable du CHS était une étape obligatoire.

De surcroît, les opérations immobilières réalisées ne constituent pas parfois de simples opérations de déménagement mais sont un prétexte à de véritables réorganisations de services.

Dans ce cadre, l'USD FO rappelle que tout projet doit également être préalablement débattu en Comité technique.

III – BILAN DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Au 30/09/12, les agents de l'interrégion avaient en moyenne suivi 7,5 jours de formation depuis le 1er janvier.

L'USD FO :

- se félicite que ces chiffres soient quasiment identiques pour l'ensemble des agents de l'interrégion, ce qui traduit à un accès identique à tous aux formations ;
- souligne qu'un certain nombre de formations résultent de l'apparition de nouveaux métiers ou de nouvelles applications informatiques et ne constituent donc pas un approfondissement de compétences, souvent réclamé ;
- réclame une revalorisation des frais de déplacement car il est inadmissible que les agents en soit de leur poche pour aller se former!
A titre d'illustration, suite à une demande d'utilisation de leur véhicule personnel, certains agents se sont vu conditionner l'accord à un co-voiturage avec un autre collègue de la même résidence administrative (et non familiale) !
- regrette les résultats mitigés des formations de sécurité (2h/mois obligatoires) dont doivent bénéficier nos collègues de la Surveillance, puisque selon les directions 1/3 à 2/3 des agents n'en ont pas effectué la moitié en 2012 alors que ces FP sont essentielles dans leurs conditions de travail.

IV – QUESTIONS DIVERSES : CRAINTES SUR L'AVENIR DES SERVICES ET SUR L'EVOLUTION DES MISSIONS

1- Avenir de la DRGC

L'arrivée du nouvel avion va impacter le mode de fonctionnement des DRGC .

Le Centre Opérationnel (COD) de Nantes va être étoffé par l'arrivée des agents de Rouen.

- **La fusion va -t-elle aller au delà des COD avec les DRGC?** Dans l'affirmative, les agents doivent connaître le calendrier le plus tôt possible afin de se positionner en conséquence. Ce serait également à l'avantage de l'administration, pour éviter que des personnels spécialistes ne décident de se reclasser hors spécialité, à la résidence géographiquement la plus proche, ne sachant ce qui les attend.

Du fait de l'éloignement à venir du COD et donc de la DRGC Nantes, nous avons attiré l'attention du DI sur la nécessité d'un échelon hiérarchique opérationnel de proximité, aérien et maritime, afin de superviser les unités rouennaises et de relayer efficacement les directives de la DRGC Nantes, comme cela existe dans certaines autres DRGC.

Le DI nous a malheureusement déclaré ne pas posséder d'information. Les prochains Conseils aéromaritimes devraient nous éclairer sur l'avenir. Il a simplement précisé que cette réforme s'effectuait à effectifs constants.

- Maintien du CLI = De plus, ***pour l'USD FO le CLI de Rouen n'a pas vocation à disparaître ni à être transféré à Nantes car il lui restera à traiter les unités terrestres.***

2- Quel avenir pour l'activité pétrole en Normandie?

Une restructuration du secteur Pétroles est-elle envisagée suite à l'audit réalisé par Mme l'inspectrice principale sur l'activité pétroles en Normandie, les divers groupes de travail sur le sujet à la DG et face à l'avenir incertain du site de Petit Couronne?

Le DI précise que ces audits ont souvent pour seule finalité d'harmoniser les méthodes de travail et d'améliorer le ciblage des contrôles.

Nous devrions en avoir une illustration lors de la présentation du Plan d'Action et de Performance (PAP) 2013, puisqu'il sera question « d'harmoniser les pratiques de gestion et de contrôle ainsi que du pilotage adéquat de la filière énergétique »...

Il s'est voulu rassurant en nous indiquant qu'à ce stade, aucune réorganisation du secteur Pétroles n'était envisagée, même si nous ne pouvions n'avoir qu'une vision à court terme des évolutions.

Il a été précisé que les missions du bureau de Petit Couronne ne se résumaient pas à l'activité de Pétroplus.

3- Mission espace confinés et BSEN

Les organisations syndicales ont interpellé le DI sur l'avancement du projet espaces confinés. Ce projet, initié il y a 10 ans et relancé il y a peu n'est toujours pas à jour, bien que la DG se soit saisie de la question. : le régime de travail des agents n'est définitivement cadré (temps de repos, durée des missions...), la question des véhicules est toujours en suspens, les procédures d'intervention n'ont pas été validées...

Le DI nous a confirmé que la DG avait refusé de reconnaître le statut de spécialiste à ces agents.

Face à ces incertitudes nous avons demandé si les agents inscrits pour la formation espaces confinés à l'ENBD et qui souhaitaient finalement se désister pourraient le faire sans être sanctionnés.

La réponse a été positive si ce désistement intervient avant le stage. En revanche l'administration est plus floue concernant la situation administrative des collègues qui auront suivi le stage. S'il n'y a pas d'obligation de demeurer 3 ans dans la fonction, la DR du Havre a précisé que les équipes devaient nécessairement être composées de 5 agents pour être opérationnelles, sous entendant que cela pouvait constituer un obstacle à certains choix individuels...

La DR du Havre a demandé que la DG réponde enfin aux légitimes inquiétudes des agents.

L'USD FO ne peut que regretter que ce projet innovant et ambitieux se heurte à l'absence de moyen.

4- L'implantation du CSRH à Rouen fortement menacée

Dans le cadre de la mise en place de l'application SIRHIUS destinée à traiter les activités relevant de la RH sur un plan de la gestion (fonction contact, gestion de la paie, support) et non de la décision (compétence des directeurs ou des CAP), il a été décidé fin 2010 de créer deux centres à compétence nationale :

- l'un basé à Bordeaux (60 agents) pour gérer les dossiers des agents de catégorie B et C ;
- l'autre à Rouen (40 agents) pour les agents de catégorie A.

Alors que d'autres organisations syndicales militaient pour d'autres localisations estimant la place rouennaise « peu attractive » (sic), l'USD FO a fortement pesé dans le choix de Rouen afin de compenser la fermeture de l'END.

Lors du Comité Technique du 17 octobre 2012 le directeur général a annoncé que l'administration ne disposait pas du budget immobilier afin de réaliser ces deux opérations!

En conséquence :

- il n'y aura qu'un CSRH au lieu de deux prévus en Douane ;
- l'implantation de celui-ci reste à définir.

Le directeur général a indiqué que le coût immobilier de l'opération serait le critère déterminant du lieu d'implantation, sachant qu'il convient désormais pour le site retenu d'accueillir près de 100 agents.

En tout état de cause la décision finale devrait être communiquée lors du comité technique du 10 décembre 2012, les tests avec le système SIRHIUS devant débiter sur le site retenu en septembre 2013.

L'USD FO ré affirme clairement son soutien à l'implantation de ce centre sur le site de Rouen, a fortiori puisque la fermeture de l'END a été confirmée (simple retard du calendrier d'une année mais le financement du projet est assuré) et alors que des menaces pèsent sur l'avenir de la DRGC.

COMMENTAIRE GENERAL

Monsieur CANAL s'est montré ouvert et attaché au dialogue social lors de cette prise de contact.

Il n'en demeure pas moins que les lourdes contraintes budgétaires s'imposeront à lui comme à ses prédécesseurs.

La suite lors du comité technique du 17 décembre.

N'hésitez pas à contacter vos représentants USD FO pour plus de précisions!