



FORMATION SPÉCIALISÉE (FS) DES SERVICES CENTRAUX ET DU SARC 26 février 2024

POINT D'ÉTAPE SUR CERTAINS BUREAUX

Rappel : lors des FS des 29-30 juin 2023, les élus **USD-FO** avaient demandé qu'un point d'étape soit fait sous 6 mois pour certains collectifs de travail (bureaux, sections, cellules) qui apparaissaient en situation d'exposition particulière.

Avaient été retenus : RH1 (cellule « Déontologie et discipline »), JCF1 (impact de la loi Douane), SI1 (ensemble du bureau), FIN1 (dont le pôle « Missions ») et FIN2 (ensemble du bureau).

👉 Faute de temps et parce que chaque collectif doit pouvoir bénéficier d'un temps d'échanges suffisant, l'examen des bureaux FIN1 et FIN2 a été reporté à une date ultérieure à déterminer.

❶ RH1 – cellule « Déontologie et discipline » : une situation à suivre de près.

⇒ Un collectif sous tension pour des raisons diverses avec une pression particulière liée aux dossiers disciplinaires.

⇒ Certaines des mesures mises en place courant 2023 nous ont été présentées, parmi lesquelles le renfort d'agents de Paris-spécial, l'intervention de la psychologue de la direction générale (RH4) et le recrutement en cours d'un inspecteur-élève. Certains process ont également été interrogés.

⇒ **Analyse USD-FO**: si ces différentes mesures vont dans le bon sens et si l'alerte que nous avons faite a été prise en compte, la situation nous semble encore fragile et mérite d'être suivie dans la durée.

⇒ La discipline est une matière exigeante qui attire moins qu'autrefois. La pression peut être lourde.

⇒ L'**USD-FO** a rappelé que les collègues chargés de ces dossiers devaient être considérés par tous les interlocuteurs (représentants des personnels et conseils juridiques inclus). Cela passe notamment par un ton respectueux et une certaine mesure dans les propos.

⇒ L'**USD-FO** s'est interrogée sur le dimensionnement de cette cellule (4 agents à la discipline), y compris s'agissant du poste dédié à la déontologie (1 seul agent). La question du renfort en effectifs a été clairement posée.

⇒ L'**USD-FO** a souhaité élargir son intervention à l'ensemble de la section qu'elle estime très exposée, y compris donc la cellule « Dialogue social » en prise directe avec les représentants des personnels.

⇒ L'**USD-FO** se demande s'il ne serait pas souhaitable à terme de créer 2 sections distinctes.

⇒ L'administration ne paraît pas reprendre cette idée mais a indiqué que des modifications de périmètres à la sous-direction RH seraient annoncées lors d'un groupe de travail (GT) programmé le 5 mars.

👉 Nous suivrons de près ce point.

🔴 JCF1 : impact de la loi Douane et synergie des sections

⇒ Selon l'administration, la déclinaison de la loi Douane de juillet dernier n'a pas eu d'impact particulier sur l'augmentation des saisines en provenance des services et le travail de re-codification du code des douanes, pour lequel une mission *ad hoc* a été créée, ne générerait pas non plus une augmentation massive des saisines du bureau JCF1 (participation au comité de suivi).

⇒ L'administration a indiqué que la diffusion des instructions, d'une FAQ et les échanges sur OSMOSE avait largement contribué à fluidifier les échanges et à anticiper certaines questions.

⇒ L'administration a insisté également sur le dossier « stratégie financière », en lien avec JCF3.

⇒ L'**USD-FO** a rappelé le travail considérable effectué par l'équipe dédiée, tant sur le projet de loi que sur les formations en cascade qui ont été organisées.

⇒ L'**USD-FO** aurait souhaité une information plus actualisée et chiffrée pour mesurer l'impact réel de cette loi très importante, et même historique, pour notre administration.

⇒ Une « photographie » plus concrète de la situation eût été souhaitable, au-delà du rappel de ce qui a été fait (et qui avait déjà fait l'objet d'échanges en juin dernier).

⇒ L'**USD-FO** continue de s'interroger sur la bonne synergie des sections et plus particulièrement entre la section des « Affaires juridiques » et celles chargées des contentieux et de la MOA.

③ SI1 : des échanges à prolonger.

⇒ Plusieurs points avaient été identifiés :

- **les effectifs** : difficultés de recrutement et de fidélisation des personnels, diversité des profils et des situations statutaires (douaniers, autres fonctionnaires titulaires, contractuels, prestataires) ;
- **l'intégration de tous les personnels** dans l'environnement douanier et « l'identité » du bureau en lien avec ses missions et ses relations avec les autres bureaux dits « métiers » ;
- **les méthodes de travail** : fonctions de chef de projet, mise en place d'un outil de gestion des portefeuilles, nouveau guide méthodologique ;
- **la formation** (notamment les formations à destination des collègues chargés de projets informatiques en qualité de MOA – maîtrise d'ouvrage - mais aussi la formation des agents du bureau eux-mêmes).

⇒ La présentation synthétique aux élus du nouveau guide méthodologique a été l'occasion d'aborder la question de la répartition des compétences entre MOA, AMOA (assistance) et MOE (centres informatiques notamment).

⇒ **Analyse USD-FO** : les problématiques soulevées ne sont pas nouvelles et leur actualité toujours prégnante signifie que le bureau SI1 n'a peut-être pas encore réellement stabilisé sa situation (au-delà des seules questions d'effectifs) dans le paysage SI de la douane.

↪ Les différents échanges ont fait apparaître une forme d'incompréhension entre certains bureaux MOA et le bureau SI1 sur ce qu'ils étaient en « droit » d'attendre de ce bureau mais aussi sur ce que le bureau SI1 lui-même attendait des autres bureaux.

↪ L'appropriation de ce nouveau guide et donc de cette méthodologie rénovée n'apparaît pas totalement acquise et son mode de diffusion même dans les différents bureaux concernés n'apparaît pas harmonisée.

☞ Pour toutes ces raisons et parce que ce point essentiel dépasse le champ strict de la FS, l'**USD-FO** a demandé l'organisation d'une **réunion dédiée** (groupe de travail) associant SI et plusieurs bureaux dits « métiers » directement concernés.

⇒ L'impact sur les conditions de travail et l'organisation des bureaux/sections ainsi que les enjeux sont suffisamment importants pour justifier un échange technique avec différents experts.

↪ Cette demande, soutenue par toutes les organisations syndicales, a été validée par l'administration qui en a reconnu tout l'intérêt.

CONCLUSION PROVISOIRE : NE PASSEZ PAS À CÔTÉ DU DUERP !

⇒ Cette réunion - qui en appelle d'autres (à commencer par celle qui sera dédiée aux bureaux FIN1 et FIN2) – démontre tout l'intérêt de mener à bien chaque année l'exercice du DUERP et du Programme Annuel de Prévention (PAP) qui doit en résulter.

⇒ La campagne 2024 (qui doit, cette année, associer tous les personnels) est censée avoir commencé, bien que la situation soit différente d'un bureau à l'autre.

☞ L'**USD-FO** invite tous les référents (cadres de proximité) à mener cet exercice dans un esprit collectif et de transparence afin que nous disposions de documents aussi proches que possible de la réalité des collectifs de travail.

⇒ Pour l'**USD-FO**, si l'exercice peut paraître contraignant et « technocratique », il n'en demeure pas moins essentiel et d'une grande utilité pour mieux appréhender les conditions de travail de tous les personnels (encadrement inclus).

⇒ La mise en place d'une nouvelle application, *Prév'action*, doit aussi être l'occasion de disposer d'un document totalement actualisé, plus lisible, et d'en assurer le suivi dans la durée.

☞ Il n'est pas possible dans un compte rendu volontairement succinct de détailler toutes les situations et les différentes actions menées dans chaque bureau. Aussi, n'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou tout complément d'information.

*Représentants **USD-FO** qui siègent à cette instance (5 sièges sur 10) : Camille Morel (COMINT1), Sophie Hocquerelle (COM), Gêrôme Nicolini (SI1), Romain Nouvelot (FIN3) et Emmanuel Fournigault (permanent syndical USD/SNCD-FO).*

*À l'occasion de cette réunion, l'instance a élu son secrétaire pour la durée de la mandature (jusqu'en décembre 2026), il s'agit de Gêrôme Nicolini, élu **USD-FO**, qui coordonnera les travaux de l'instance avec l'administration et l'ensemble des élus du personnel.*

Montreuil, le 28 février 2024

Nous contacter : usd-fo-dg@douane.finances.gouv.fr

USD-FO

VOS ATTENTES, NOTRE ENGAGEMENT