



CSA-SCR DU 9 MARS 2023

Le premier CSA-SCR de la nouvelle mandature (2023-2026) s'est tenu le 9 mars dernier sous la présidence du Directeur général adjoint.

Si plusieurs sous-directeurs ou chefs de service étaient présents ou connectés (RH, FIN, Réseau, IS, SARC, DSTRAT, COMINT1), l'**USD-FO** a regretté l'absence d'autres responsables, alors même que plusieurs des sujets abordés les concernaient, pour certains, directement...

PRINCIPAUX POINTS ABORDÉS

① **LE SARC : réorganisation et effectifs**

⇒ Réorganisation :

- regroupement des cellules en 2 pôles (contre 3), un pôle « *Prohibitions et restrictions* » (PR), un pôle « *Protection des intérêts financiers et fiscalités* » (PIFF),
- développement de l'analyse des risques sur les flux financiers au sein du pôle PIFF,
- positionnement de l'adjointe sur des fonctions transversales et création d'une cellule « *Stratégie, innovation, international* ».

⇒ **Analyse USD-FO :**

- Une réorganisation qui a été présentée aux personnels et paraît avoir été globalement partagée.
 - Une inquiétude sur le redimensionnement du poste d'encadrant du pôle PR qui « absorbe » l'actuel pôle PCE (protection du consommateur) et sa « soutenabilité » dans la durée.
- ↪ **L'USD-FO** demande à ce que cette évolution soit suivie (y compris en termes de calibrage de grade).
- Cette réorganisation – qui prend en compte le développement de nouveaux dossiers, européens, notamment – pourra avoir progressivement un impact sur la charge et les méthodes de travail des personnels.

↳ **L'USD-FO** suivra cela en lien avec les collègues du service.

- Une interrogation sur le développement de l'analyse de risque sur les flux financiers et le chevauchement avec les compétences de la DRD.

↳ Des assurances ont été données (SARC = ciblage / DRD = renseignement) mais il conviendra d'être attentif dans la durée.

⇒ Effectifs : une situation en nette amélioration

- Plusieurs recrutements : par mutation, affectation en sortie d'école, détachement, promotion (LA B en A, examen professionnel, sélection IPIS), contractuels.

- Un effectif (51 d'ici mai) proche désormais de l'effectif de référence (ER = 54).

⇒ **Analyse USD-FO :**

- Une dynamique de recrutement qui a porté ses fruits, même si la situation demeure tributaire de possibles départs en 2023 et 2024. Cela reste donc un point de vigilance.

- Une interrogation sur les limites des droits des contractuels pour exercer certaines de leurs missions (problématique du droit de communication). Si l'administration indique que l'absence de commission d'emploi n'est pas un obstacle à l'exercice de nombre de missions, elle reconnaît que des questions se posent qui sont actuellement traitées par la direction générale.

↳ **L'USD-FO** a rappelé à l'administration qu'elle devait veiller à la bonne intégration des collègues contractuels dans tous les domaines et sécuriser juridiquement ses recrutements.

L'USD-FO a également appelé l'attention de l'administration sur le manque de m² à terme.

🕒 Réorganisations à la direction générale

Plusieurs points sur des réorganisations en cours ou programmées.

⇒ **Comint 1** : réorganisation (2 sections au lieu de 3 et 2 adjoints, IR3, adjoints à chef de section recrutés fin 2022) qui se stabilise selon l'administration. 2 adjoints à chef de section qui ont progressivement pris leur place. Dimensionnement des sections qui peut interroger (plus de 15 agents) mais organisation qui doit pouvoir être pérenne.

⇒ **Analyse USD-FO** : l'option choisie était novatrice (peu de bureaux retiennent à ce jour ce schéma) et avait fait l'objet d'échanges avec les personnels et leurs représentants.

↳ La question est de savoir si elle est plus ou moins transposable dans d'autres bureaux.

L'USD-FO a déjà indiqué qu'elle estimait utile de réfléchir à l'implantation de postes d'adjoint à chef de section ou de chef de cellule pour alléger la charge des encadrants de proximité. Cela fait aussi partie de notre réflexion sur les parcours de carrière à la DG.

Il y a un intérêt à y réfléchir dans certaines structures (cas de la sous-direction SI, par exemple).

⇒ **JCF3** : réorganisation en cours mais pas totalement aboutie, même si l'organigramme est bien à jour dans Rush. Plusieurs informations communiquées sur la composition des sections et les recrutements mais sans support écrit.

⇒ **Analyse USD-FO** :

La présentation orale qui nous a été faite n'est pas satisfaisante sur la forme. Nous avons demandé une fiche actualisée pour mieux suivre la mise en œuvre de cette réforme attendue.

Certaines fiches de postes seraient manquantes et/ou non totalement stabilisées. Certains collègues seraient encore en attente de précisions. Pour l'**USD-FO**, il faut aussi veiller à l'équilibre entre les « nouvelles » sections et s'assurer que cette réforme permette également une meilleure transversalité (objectif initialement poursuivi).

⇒ **FIN3** : le point a en fait principalement porté sur les effectifs (cf. infra).

L'**USD-FO** regrette que le rattachement de la mission « Fiscalité » (initialement à la SD Réseau) n'ait fait l'objet d'aucune information ni d'explication dans le contexte d'un bureau déjà sous tension. À suivre...

⇒ **DG COM** : un projet d'organigramme supprimant une des 4 sections et créant ainsi un « super pôle » a suscité l'interrogation d'une partie des personnels alors même que l'actuelle réorganisation avait été validée en CTSCR fin 2020.

↳ Suite à notre intervention le mois dernier, l'administration nous a indiqué que le projet était remis à l'étude...

⇒ **FIN2** : ce point n'était pas à l'ordre du jour mais l'**USD-FO** a rappelé que l'organisation n'était pas encore totalement stabilisée et qu'il était nécessaire que la nouvelle sous-directrice FIN ait un regard attentif.

Pour l'USD-FO : les réorganisations de bureaux, modifications marquantes de périmètres, etc. doivent faire l'objet d'une présentation aux personnels et à leurs représentants. L'impact sur les conditions et la charge de travail des personnels de tout grade ne doit jamais être éludé.

③ **Effectifs à la direction générale**

⇒ **Effectifs stables** : 651 agents fin 2022 (654 fin 2021) et 33 agents de Paris-spécial (29 fin 2021).

⇒ Situation contrastée selon les bureaux : RH3 (4 Paris-Spé), FIN3 (5), COMINT1 (4).

⇒ Très forte augmentation des recrutements externes (titulaires hors douane et contractuels) : + 45 % entre 2021 et 2022. 44 contractuels et 37 titulaires hors douane recrutés en 2022 (respectivement 35 et 21 en 2021) pour 192 arrivées au total.

⇒ Politique assumée de l'administration d'utiliser tous les leviers RH pour recruter et combler les vacances de postes.

⇒ Réflexion en cours (en lien avec la DGAFP) sur la perte d'attractivité du concours (- 40 % de candidats au concours d'inspecteur en trois ans).

L'USD-FO a déploré la façon dont les fiches de postes sont diffusées en interne (liasse de fiches envoyées par e-mail) et pointé la dissymétrie entre la valorisation des postes sur le site ministériel passerelles.economie.gouv.fr et l'absence totale de politique de valorisation en interne. Le réseau social LinkedIn, avec son abonnement « Premium Career » ne doit pas venir combler ce manque d'outil de mise en relation entre la douane, les recruteurs et les postulants. Dans le même temps, SIRHIUS doit permettre à un agent de mettre à jour son CV et d'avoir la certitude que celui-ci sera pris en compte pour cibler les prochains recrutements.

⇒ L'administration a indiqué qu'une rubrique dédiée serait prochainement créée sur l'intranet douanier. Pour **l'USD-FO**, c'est insuffisant. À défaut d'adopter simplement la plateforme ministérielle « Passerelles » pour toutes ses offres d'emploi, la douane doit faire en sorte que sa plateforme offre des fonctionnalités similaires : filtrage des annonces par famille de métiers, par grade, par département, par service, etc.

Possibilité pour l'agent en recherche de recevoir les annonces par e-mail ou simplement en mettant en favori une page qui filtre les résultats.

Possibilité pour l'administration de cibler des candidats potentiels en envoyant des annonces auprès de certains publics douaniers.

L'USD-FO souhaite par ailleurs que les annonces restent en ligne tant qu'un candidat n'a pas été retenu et que l'agent puisse suivre en ligne, à tout moment, le traitement de sa demande.

⇒ **Contractuels** : **l'USD-FO** a insisté sur plusieurs points :

- la nécessaire formation, au-delà des 3 jours à l'ENDT, afin de mieux intégrer nos collègues,

- l'attention qui doit être portée au profil (tous les postes peuvent-ils être proposés indifféremment à des contractuels ?) et la mise en place systématique d'un tutorat (tel que pratiqué au SARC, notamment),

- la rémunération des collègues (risque de « dumping social ») et les conséquences sur la vie des collègues (recherche d'appartement par exemple),

- la nécessité, pour ceux qui le souhaitent, d'intégrer notre administration (aide à la préparation des concours, transformation du CDD en CDI, y compris avant le délai des 6 ans, etc.).

④ **Plan local de formation (PLF)**

La présentation du PLF a été l'occasion pour **l'USD-FO** de rappeler son attachement au développement de formations certifiantes ou diplômantes.

Par ailleurs, il est important que l'administration valorise les formations en permettant aux collègues de mettre en œuvre les enseignements qu'ils ont suivis (exemple : en matière de légistique, les collègues qui ont suivi cette formation devraient être plus directement associés à la rédaction des textes).

⑤ Gestion du temps et des absences (GTA) dans SIRHIUS

⇒ Pour l'administration, les difficultés rencontrées au démarrage de l'application ont été largement surmontées.

L'administration a rappelé que les n +1 pouvaient déléguer la gestion des anomalies aux secrétariats.

À la demande de l'**USD-FO**, lors du CTSCR du 20 octobre 2022, un glossaire recensant les principaux termes a été diffusé aux personnels.

⇒ Pour l'**USD-FO**, il reste encore un certain nombre de difficultés et le format de cette application reste très rigide (difficulté à gérer les imprévus, pas de système d'alerte, etc.).

À noter : désormais les autorisations de télétravail sont reconduites tacitement.

⑥ Autres sujets

⇒ **Utilisation du bâtiment Les Allées** : l'**USD-FO** a interrogé l'administration sur l'application de la récente circulaire de la Première ministre (8 février) relative à l'utilisation de l'immobilier de l'État et la possibilité d'optimiser l'occupation des locaux, compte tenu, notamment, du développement du télétravail.

↳ L'administration a indiqué n'avoir aucun projet du type « flex office » mais continue de réfléchir à des projets d'espaces de travail nouveaux (exemple : pièce du 4^e étage à l'IS, salle modulable au 1^{er} étage).

⇒ **L'USD-FO** a rappelé sa demande d'instruction sur la doctrine d'emploi des stagiaires et a élargi sa demande aux apprentis (nombre, critères de recrutement, profil, etc.).

⇒ **L'USD-FO** a rappelé sa demande d'information sur les modalités d'attribution des modulations annuelles d'ACF (« étoiles ») afin de rendre l'exercice plus transparent.

↳ L'administration s'est engagée à communiquer avant la prochaine campagne (été 2023).

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou tout complément d'information.

Montreuil, le 15 mars 2023