



CFDT DOUANES SECTION INTERRÉGIONALE DE LA DI DE NANTES

FEVRIER 2010

Le CTPS-DI du 9 Février 2010 à Nantes: Un scandaleux simulacre de dialogue social !!!

Ce CTPS avait notamment comme points à l'Ordre du jour: la fermeture de l'Antenne de Jauge de Lorient, le bilan de la modernisation des opérations commerciales et la situation du Plafond Autorisé d'Emplois (PAE) et des Effectifs de Référence (ER) 2010.

Echanges préalables O.S./DI:

Les Représentants du personnel, notamment la CFDT (cf déclaration liminaire ci-après), ont interpellé M. OLLIVIER sur sa politique systématique du « fait accompli » depuis sa « prise de contrôle » des leviers de commande de l'Interrégion.

En réponse, nous avons eu droit à une leçon de dépeçage et « d'économies » tous azimuts professé par O.P. (alias « Oncle PIC'SOU ») chef suprême de la DI de Nantes sur le mode de « on peut faire mieux avec moins de moyens et je vais le prouver... ».

L'action du DI est guidée par une contrainte gouvernementale majeure: l'obligation de restituer des emplois dans le cadre des Contrats Pluriannuels de Performance imposés à la DGDDI (2009-2011 et 2012-2014): - 40 emplois en 2010, -46 en 2011, et qui sait combien, sûrement pas moins, en 2012?...

Il a indiqué avoir récemment (mi-janvier) obtenu l'accord du Directeur général sur un projet d'organisation territoriale et fonctionnelle de la DI permettant de garder le dispositif douanier opérationnel jusqu'en 2012 et d'assurer jusqu'à cette date une visibilité aux agents en termes d'implantation territoriale et d'effectifs.

Ce « feu vert » du DG concerne principalement une variable d'ajustement dont la simple évocation était jusqu'ici « tabou »: le maillage territorial des unités de la Surveillance.

Restructurations Unités SU: cet aval DG permet enfin à M. OLLIVIER d'annoncer en CTPS « c'est une réforme SU que je fais dans la DI de Nantes », dans le droit fil de l'entreprise de sape psychologique systématique qu'il a entreprise dès son arrivée à son poste sur des unités sous-dimensionnées ou mal positionnées dans le « hit-parade » de la Performance : Vannes BSI, Lannion BSI, Nantes BSE, Royan BSE, Limoges BSI...

La DG ne voulait pas entendre parler de « Réforme SU » mais seulement « d'adaptations ».

C'est ce qui explique l'annulation par le DI du 2ème Groupe de Travail SU prévu le 2 décembre 2009, devant l'exigence des O.S. d'aborder les problèmes de structures, principal souci du personnel de la Surveillance des unités remises en cause par la stratégie de communication du DI.

La parution du tableau des primes de restructuration proposées en 2010 en lien avec des demandes de mutation des agents de la DI de Nantes confirme effectivement cette orientation, puisque 22 sur 64 des 64 primes proposées concernent des emplois d'agents de la Surveillance.

L'objectif du DI est d'officialiser rapidement cette restructuration rampante, qu'il a choisi de « claironner » pour préparer les esprits, et de **faire siéger au 2ème semestre 2010 des CTPS dans les 3 Directions de Bretagne, Pays de Loire et Poitiers pour que soit terminée début 2012 la « Réforme SU » qu'il a engagée.**

Le DI a particulièrement stigmatisé la DR de Bretagne en décochant des propos acerbes sur une circonscription qui vivait depuis trop longtemps « au-dessus de ses moyens » avec des résultats peu satisfaisants. Il est allé jusqu'à mettre en garde certaines unités non directement visées par des fermetures: Saint-Malo BSE à qui Oncle PIC'SOU accorde un « crédit » cette année encore, mais gare! En 2011... Rappel au passage du dimensionnement retenu par la DG pour qu'une unité soit viable: au minimum 15 agents

D'autres unités ailleurs qu'en Bretagne font les frais du courroux de notre « Manager Interrégional » qui annonce bien haut l'abandon de la « sanctuarisation de la SU à effectifs constants arrêtée en 2003 »: Nantes BSE, promise à la fusion avec la BSI, Limoges BSI où les piétons vont devoir passer le permis moto...

Par un effet « domino » de la Réorg OP/CO et de ces perspectives de restructuration SU, des structures hiérarchiques intermédiaires sont touchées: disparition de la Division de Lorient (création d'un Division Bretagne-Ouest basée à Brest) actée en CTPS-DR du 5 janvier 2010, et suppression annoncée de la Division d'Angoulême.

Repyramidage des chefs de poste des unités Surveillance:

L'évocation de cette question a conduit le DI à rappeler que cette question était à l'étude dans le cadre d'expérimentations en cours mais que la question de placer un agent de catégorie A en charge d'unités SU de 15 à 20 agents minimum répondait selon lui à ce niveau de responsabilité. Il a précisé que cette approche relève d'un domaine purement interne à la DGDDI, le Ministère ne s'intéressant pas directement à cette spécificité douanière.

Audits demandés par le DI et Rapport de l'IS sur la Performance en Bretagne:

A la demande d'information des O.S., M. OLLIVIER répond, pour le rapport de l'IS, qu'il n'a pas eu au jour du CTPS communication du rapport, mais seulement eu « connaissance » de sa teneur qui ne serait pas favorable à la DR de Bretagne.

Nous avons demandé à voir... tant ce rapport, ou au moins une synthèse de ses conclusions, ainsi que les rapports des 3 audits commandités par M. OLLIVIER sur la chaîne du dédouanement (M. LOUAISIL, chef du POC Bretagne), sur le fonctionnement et le maillage de la Surveillance terrestre (M. NAVARRO, chef divisionnaire à Nantes) et sur le vecteur Viticulture (M. RICHARD chef divisionnaire à Angoulême).

M. OLLIVIER, quoiqu'il dise, se garde bien de jouer la transparence en la matière, puisqu'il conserve pour lui les résultats de ces audits, se bornant à signaler que l'essentiel des propositions de M. LOUAISIL avaient été validées récemment en comité de BOP mais... sans en préciser le détail hormis la décision de confier aux CROC le soin de constituer une « cartographie » du trafic des bureaux du périmètre interrégional, complété d'une étude sur le trafic dédouané en externe par les entreprises ayant leur siège dans l'interrégion. Précision apportée par le DI: le nouveau système nécessitera du temps et des efforts en formation aux nouveaux métiers, en mettant l'accent sur l'amélioration du ciblage exercé par les superviseurs et du fonctionnement du binôme Bureau Principal/Bureau de Contrôle. Il a précisé que « pour le moment » il n'envisageait pas de concentrer géographiquement la fonction de superviseur... (à quand cette « concentration »?..)

Douaniers restructurés ayant fait des demandes de détachements auprès de la DGFIP

Le DI dégage en touche, à juste titre puisque le traitement de ces reclassements, à la différence des recherches auprès d'administrations d'accueil territoriales ou hospitalières, n'est pas du ressort des Directeurs Interrégionaux, mais relève de la compétence de la cellule Nationale instituée auprès de la DG pour relayer et traiter ces demandes avec le service GRH central de la DGFIP qui ne délègue pas plus à ses directions départementales la possibilité d'accepter d'accueillir un agent des douanes restructuré. La situation est actuellement bloquée car la DGDDI est en position de demanderesse face à une DGFIP qui elle-même restructure et ne propose à la DGDDI que des emplois dans des directions

départementales où il existe des vacances nettes appréciées globalement au plan départemental, et non résidence par résidence.

Les chiffres communiqués par la DGDDI à la DGFIP sur le nombre de demandes de douaniers « restructurés » étaient de 44 lors d'une réunion consacrée à cette question en octobre 2009. Une demi-douzaine seulement de postes auraient alors été proposés par la DGFIP à la DGDDI, dont une possibilité effectivement concrétisée en 2009.

Ces chiffres paraissent tout à fait sujets à caution puisque, selon le BOP GRH de la DI de Nantes, le nombre de demandes de détachement d'agents dans la seule DI de Nantes serait de l'ordre de 15 à 20...

Cette question a fait l'objet de la part de la CFDT d'une intervention pour demander une réponse, fut-ce d'attente, aux demandes en suspens, datant pour certaines de plus d'un an, pour obtenir de la part de la Direction Générale, même impuissante à influencer sur l'issue, qu'elle fasse preuve d'un minimum de correction ne serait-ce que dans une réponse d'attente circonstanciée que l'Administration requiert de ses agents vis à vis des usagers dans le cadre de la Charte Marianne.

M.OLLIVIER en résumé considère la possibilité d'obtenir de tels détachements dans l'Interrégion, et plus encore en Bretagne, comme « mission quasi-impossible »...

Pour nous, pas question d'attendre résignés un « miracle »: à nos représentants des branches Douanes/DGFIP et de la Fédération des Finances de continuer à enfoncer le clou et peser sur les Administrations Centrales pour obtenir ces reclassements, somme toute, marginaux au sein des gros bataillons de la famille Finances au plus près possible de leur résidence douanière supprimée ou menacée.

Performance:

Le DI y est allé de son couplet sur les piètres résultats de la Surveillance dans l'interrégion, « sauvés » par les saisies de cigarettes de Roscoff, ce qui vaut à la DI de ne pas subir en 2010 de réfections d'effectifs liées à des résultats insuffisants comme en 2009 (pour mémoire : -8 emplois en 2009).

Notation/entretien professionnel:

L'entretien professionnel remplace la notation chiffrée en 2010 (« expérience » de la catégorie A, sans d'ailleurs que la DG en ait établi préalablement un bilan ou une synthèse quelleconque, étendue aux catégories B et C).

C'est l'occasion pour notre DI adepte convaincu du système très subtil du « bâton et de la carotte », d'exprimer sa foi dans la nécessité de dégager deux pôles bien distincts de la masse des agents simplement « normaux »: celui de l'élite à récompenser avec des « bons points » (en fait des « étoiles » dont le nombre attribué (1, 2 ou 3) est un multiple en euros d'une « prime de résultat » pouvant varier de 200 à 600 euros selon l'excellence du sujet à récompenser. Inversement, il a à coeur de pénaliser les « mauvais sujets » en leur attribuant 1, 2 ou 3 « bonnets d'âne » qui induisent une réduction proportionnelle similaire du solde de leur régime indemnitaire. Précisons que cette approche, déjà mise en pratique pour la répartition du solde indemnitaire du cadre dit « supérieur » (grades d'IR3 à Dr), va être systématisée pour la campagne d'entretien professionnel 2010 que notre DI entend encadrer personnellement, moins grossièrement que sa dernière notation rectifiée de la campagne 2009, sous forme d'un cadrage très directif des évaluateurs convoqués à Nantes les 5 et 11 février pour que ces derniers apprennent à formuler de manière moins neutre leurs appréciations, différencier la « crème de la crème » de « la lie » et permettre à l'Évaluateur Suprême Interrégional de récompenser ou de punir sur une base « objective ».

Dans cette optique, les quotas de réductions d'avancement antérieurement répartis par Direction, Division, service sont supprimés et c'est à l'Évaluateur Suprême Interrégional que reviendra le pouvoir de dispenser des bienfaits ou de sortir le « martinet »...

Entre autres « innovations » le DI annonce aussi son intention en 2010 de ne pas respecter le critère de gestion antérieur (règle non écrite) consistant à ne pas accorder de réductions de délais d'avancement en 1ère année de notation, ceci pour « ne pas pénaliser les jeunes agents »... comprenne qui pourra...

Centres de services Partagés (C.S.P.):

La DGDDI, administration employant un nombre d'agents inférieur à 20 000 a bénéficié d'une dérogation ministérielle pour pouvoir constituer des Centres de Services Partagés directionnels en

matière de gestion de la Paie (application comptable CHORUS) et de gestion des Ressources Humaines (application SIRHIUS).

Date de mise en service du CSP Paie: 2012

Le DI a évoqué le projet d'implantation de 2 CSP douaniers en charge de la Paie: l'un en Ile de France, l'autre à Lyon qui perd son CISD. L'effectif estimé de ces 2 CSP serait d'une centaine d'agents (40 sur l'île de France pour la gestion de la DI d'Ile de France et des services à compétence Nationale et 60 sur Lyon pour les autres DI). Les ressources d'emplois envisagées proviendront des DI.

La DI de Nantes sera ainsi amenée à dégager une dizaine d'emplois, soit deux fois plus que le nombre d'agents actuellement affectés au PLI/mandatement (5).

Le CSP SIRH serait implanté à ROUEN.

IMMOBILIER: Y'a pas le feu mais on entend nettement la sirène des pompiers à travers la fumée..

La main-mise préfectorale sur la gestion immobilière des administrations de la Fonction Publique d'Etat découle du SPSI 2010-2015 (Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière) qui s'impose à l'ensemble des administrations dans chaque département.

Le zèle de certains préfets ou de leurs services (FRANCE-DOMAIN) les conduit à mettre en « demeure » les chefs de service de se conformer à des exigences réglementaires et à des mesures de rationalisation des dépenses: occupation optimale des locaux domaniaux (12m2 de Surface Utile Nette (SUN) par agent, désengagement des occupations locatives...

Le montant des loyers supportés par le BOP de la DI de Nantes s'élève annuellement à 4 millions d'euros dont la moitié de « loyers budgétaires » payés pour les occupations d'immeubles domaniaux (cas de la DI/DR de Nantes et des DRs de Bretagne et de Poitiers notamment).

Dans ce cadre, des projets de regroupements ou de solutions moins onéreuses sont demandés aux directeurs régionaux. Notre Syndic Interrégional nous a indiqué que les « solutions » envisagées permettent des économies à court terme (2010) de l'ordre de 400 000 euros: résiliation au 01/07/2010 du bail de la salle de conférence Bd Delaunay à Nantes, de celui de la Jauge de Nantes, Transfert des TSI et de la Jauge de Nantes dans les locaux de l'appartement de fonction du RR.

A court et moyen terme (non précisé...) un jeu de « chaises musicales » entre locaux domaniaux:

en Bretagne: à St-Malo avec le transfert du bureau de St-Malo de Fort du Naye à St-Ideuc (siège actuel de la division, du CSD et de la BGC), installation de la BGC à Fort du Naye – à Rennes: « Remplissage » d'un hôtel des douanes « surdimensionné » (plus de 18 m2 par agent actuellement) grâce au transfert du Bureau de Rennes mal logé en bail locatif à Chantepie, de la Division et du CSD, et « annexion » des appartements de fonction du DR (actuellement libre) et du RR...

Projet d'aménagement des locaux du bureau de St-Brieuc pour accueillir la BSE de St-Brieuc avec la perspective d'un renforcement d'une partie des effectifs de LANNION BSI que le DI voue à la fermeture sans autre forme de procès...

DR de Poitiers: bâtiment domanial pour 75 agents selon la norme Sun de 12 m2, occupé actuellement par 53 agents. Exigence du préfet: densifier en mettant 20 agents de plus, même d'un autre administration... Solution proposée: Transfert du Bureau de Poitiers au siège de la DR... échéance évoquée: fin 2011...

On ne plaindra pas notre hiérarchie régionale pour la perte d'avantages qui se surajoutent à d'autres qui survivent encore (vieux système des « remises », mais on peut légitimement s'inquiéter d'une certaine « précipitation » à remettre à des préfets « en pointe » des projets insuffisamment réfléchis et adaptés aux contraintes douanières.

Points majeurs traités dans le cadre de l'Ordre du Jour du CTPS:

Point 2: Fermeture de l'Antenne de jauge de Lorient:

Bel exemple de politique du fait accompli par Oncle PIC'SOU très doué pour saisir ou susciter les opportunités:

- modification de la réglementation (notamment passage du « jaugeage » en volume au « mesurage » pour les navires de plaisance) entraînant une réduction de la charge de travail globale
- réduction naturelle des effectifs (délégation de B en A d'un agent et départ à la retraite d'un autre agent catégorie B)
- Perspectives incertaines sur l'avenir de la mission (discussions en cours sur son transfert au MEEDEM Direction Départementale de la Mer et du littoral)
- Opportunité immobilière: le départ de Lann -Bihoué du CIAD (Centre d'Instruction Aéronautique des Douanes) permettant de loger l'un des 2 « survivants » agent jaugeur catégorie B à compter du 1er décembre 2009.
- Souci d'économie précoce: le préavis donné au propriétaire des locaux pris à bail en juin 2009 avec résiliation effective au 1er décembre 2009.

Proposition de vote du DI qui rappelle que l'Antenne n'est que « déplacée » et non « fermée » jusqu'à l'avis du présent CTPS : 1 - acter le transfert de l'antenne de Lorient à Lann-Bihoué, et 2 - sa fermeture au plus tard le 1er décembre 2010 .

La CFDT a refusé de prendre part au vote sur la fermeture: vote Contre CGT et Solidaires et Abstention : UNSA)

Gestion « sociale » des effectifs survivants:

- mise sur la touche du dernier jaugeur avec « pompage » de la charge de travail par la structure Nantaise (intervention limitée à un rayon de 50 kms autour de Lorient) perspective de départ à la retraite fin 2010 avec prime associée du fait du changement de commune (de Lorient à QUEVEN) sous condition de départ après le 1er décembre 2010.
- Mise à disposition du bureau de Lorient de l'agent de catégorie C employé au secrétariat, en attente d'une régularisation de mutation à la CAPC d'avril 2010

Point 3: Bilan de la Modernisation des Opérations Commerciales

Le DI a détaillé la rubrique nécrologique interrégionale en évoquant « 8 fermetures sur un an , sans compter la Division de Lorient, de manière raisonnée et humaine ».

Bretagne: fermeture des antennes de Morlaix (01/04/09), Dinard (01/09/09) et du bureau de Vannes (31/12/09)

Pays de Loire: fermeture du bureau de Saumur (31/12/09)

Poitiers: fermeture au 31/12/2008 des antennes de La Rochelle Transports, de Chatelleraut et de Château d'Oléron, et du bureau de Cognac au 31/10/09

La gestion sociale de ces fermetures a été assurée sur le plan des décisions de mises à disposition et des perspectives d'affectation a été assumée par le DI qui a pris directement les commandes en la matière.

Il convient de reconnaître que cette première vague de reclassements a été effectuée en prenant en considération, dans la mesure des possibilités d'accueil des bureaux de proximité l'impact causé aux agents contraints à une mobilité géographique qu'ils ne souhaitaient pas.

Des « entorses » provisoires aux règles de gestion du personnel ont ainsi été admises pour faciliter des périodes transitoires liées à des bouleversements de situations professionnelles et familiales.

Dont acte.

Le traitement « résiduel » du cas le plus épineux (Bureau de Vannes) devrait aboutir à des solutions de reclassement après les CAPC de mutations d'avril 2010 ou de résorption de sur-effectifs provisoires par départ à la retraite ou prise de fonctions effective.

La fermeture de l'Antenne de château d'Oléron a donné lieu à une négociation avec le maire de la commune pour la tenue d'une permanence tenue certains jours par le Bureau de Rochefort dans des locaux mis à disposition par la municipalité.

Perspectives de réorganisation en OP/CO:

Pour le DI, après Vannes, c'est le bureau de Cholet qui constitue le second « point noir » de la modernisation dans l'Interrégion avec notamment un reclassement géographique problématique (repli

proposé sur Angers et la DI de Nantes). Il a convenu de reporter de plus 2 mois la tenue du CTPS DR devant acter la fermeture (initialement prévue au 31/10/2010) pour tenir compte des agents pouvant partir en retraite susceptibles de bénéficier de l'entrée en vigueur de réforme Fonction Publique catégorie B .

Autres fermetures annoncées: des recettes locales: en Pays de Loire la recette locale de St-Philibert, et en 2011 Le Loroux Bottereau, dans la DR de Poitiers les RL de Barbezieux et Gemozac

Pour le DI toutes les structures vont devoir « contribuer » à l'effort de réduction d'effectifs, ce qui ressort de l'examen détaillé des Effectifs de référence 2010 par service (cf plus loin point 4 relatif au PAE 2010), ou des annonces de M. OLLIVIER sur les perspectives 2011 notamment pour les services Viticulture qui « bénéficieront » d'allègements liés à l'entrée en vigueur de l'application GILDA. Ces évolutions auront donc un impact sur les effectifs évoqué notamment pour le CVC de COGNAC, avec en outre le rattachement à Saumur Viti (Pays de Loire) de la Viti de Chatellerault (DR de Poitiers) à la demande de l'Interprofession Vitivinicole.

Mutations et mouvements de personnel dans la DI en 2009:

Le bilan de la modernisation des OPCO incluait un volet Mutations et mouvements en interne et en externe par rapport au périmètre de la DI:

- Mutations externes à la DI: un solde net Arrivées moins Départs de + 21 (+1 AG, + 4 OPCO + 5 spécialistes et + 11 SU)
- Mutations internes à la DI: équilibrage « logique » des mouvements de départs (48) et d'arrivées (48) dans les résidences de la DI, essentiellement dans la branche OPCO touchée par les restructurations (25 départs/22 arrivées)

Ce point a conduit le DI à préciser qu'en 2010 les « arrivées ne seraient pas bloquées mais qu'elles ne seraient pas ouvertes partout ».

Le « juge de paix » en la matière est l'état des emplois vacants par résidence/branche et catégorie (Effectifs de référence 2010 moins effectifs réels), puisque ce sont ces vacances qui conditionnent les possibilités de mutation, hors cas de régularisations internes à la DI pour des situations de mise à disposition existantes liées à des fermetures de services non encore réglées par des mutations.

L'état de ces vacances, non diffusé au moment du CTPS, a fait l'objet d'une diffusion ultérieure par note DI n°1000652 du 10 février 2010

Les résidences concernées principalement par ces vacances sont pour la DI/DR de Nantes: Angers (5 AGCO et 2 SU), Le Mans (2 SU), Nantes (2 AGCO), pour la DR de Poitiers: Poitiers (3 AGCO et 1 SU), Cognac (2 AGCO) et 2 emplois de motocyclistes à Limoges, pour la DR de Bretagne: Brest (3 AGCO et 3 SU), Rennes (2 AGCO, 1 SU et 1 spécialiste TSI), et pour la DRGC: 5 emplois de spécialistes.

Bilan des formations dans le cadre de la modernisation:

L'accent mis par l'Administration sur les « nouveaux métiers » de la chaîne de dédouanement l'ont conduit à susciter et organiser des programmes et des stages de formation à l'échelon national (END Rouen , END Tourcoing) ou régional (Nantes, Rennes , Poitiers). 81 formations en 2009 pour les métiers de « superviseur » (pour les agents en fonction dans les Bureaux Principaux (BP) et les CROC), « administrateur de procédure » (agents des BP), « vérificateur » et « agent de bureau » (agents des BP et des bureaux de contrôle.

Relance prévue auprès des chefs de service pour recenser les besoins au 1er trimestre 2010.

Accompagnement financier:

En 2009 52 primes de restructuration avaient été proposées et avalisées par la DG. 28 ont été prononcées en liaison avec les mutations, 7 sont à l'instruction pour des mutations survenues fin 2009.

A ceci s'ajoutent 2 primes de reconversion de CO en SU, 3 secours exceptionnels, une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, et une prime de départ volontaire de l'administration (DR de Poitiers). La charge financière du paiement de cette prime incombe à la DI d'accueil.

Primes de restructuration 2010 en lien avec demandes de changement de résidence:

La note DI n° 1000652 a diffusé le tableau récapitulatif du nombre de primes de restructuration avalisées par la DG pour l'Interrégion de Nantes: 64 dont 42 en AGCO et 22 en SU.

Ce tableau est le reflet presque décalqué des sureffectifs existant entre les effectifs réels au 01/01/2010 et le PAE 2010.

La grande nouveauté est l'inclusion des résidences SU qui traduit le souci clair du DI « d'accélérer le mouvement » pour sa réforme de la SU dans l'interrégion.

Une précision a été demandée par la CFDT sur la question du niveau de l'accompagnement social des agents SU liant leur demande de changement de résidence à l'obtention de la prime, dans la mesure où l'arrêté de 2008 cadrant le dispositif visait expressément les agents des opérations commerciales et ceux des brigades concernées par la restructuration dans le pays de Geix. Cet alignement, évoqué auprès de Mme la sous-directrice de la Division A par nos représentants de la Branche, serait acquis, mais nous souhaitons que cette précision fasse l'objet d'une confirmation claire assise juridiquement.

Accompagnement social:

Si les cellules sociales régionales ont « essayé » de fonctionner globalement (visites dans les bureaux, entretiens avec les correspondantes sociales...), il est clair que leur rôle d'écoute, d'information et de proposition n'a été que symbolique, voire « gesticulatoire », en raison du pilotage exclusif exercé par le DI en la matière. Ce dernier se constituant lui-même en cellule interrégionale, à la fois juge et partie décisionnaire de l'organisation de la restructuration et des reclassements individuels en découlant. cette fonction.

Cette « gestion sociale » se serait faite, selon le DI, de manière « humaine et raisonnée ».

Constatons simplement que la main qui tient le scalpel qui ampute n'est pas inapte à prodiguer aussi un éventail de soins qui, à défaut d'être « miraculeux », n'en sont pas moins, au stade actuel, tolérables ou plutôt satisfaisants, si l'on excepte quelques situations de déplacement qui demeurent critiques à vivre dans la durée...

Point 4 de l'OJ: PAE et Effectifs de Référence (ER) 2010:

Le DI a prodigué d'emblée une « explication de texte » sans doute pas inutile sur les notions de PAE (Plafond Autorisé d'Emplois) et d'Effectif de Référence (E.R.) et sur les contraintes posées par la DG en matière de gestion du BOP-GRH.

Le PAE est un critère de gestion qui est l'expression comptable de la masse salariale utilisable dans le cadre du BOP pour une année donnée. C'est le niveau annuel moyen des effectifs théoriques exprimé en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) qui intègre les temps partiels et non en nombre d'agents.

La notion d'Effectif de Référence de l'année N (expression en ETPT) relève du domaine de la gestion prévisionnelle du dimensionnement d'unités et de services en établissant des cibles d'effectifs à atteindre dans un délai rapproché (c'est à dire au plus tard la fin de l'année N+1).

La contrainte de gestion posée par la DG à titre général est double:

1 - « saturer le PAE », ce qui consiste à faire coïncider au maximum l'enveloppe budgétaire du PAE avec le niveau d'ETPT: ainsi, le PAE 2010 est de 1281,50 emplois pour un nombre de 1289 emplois en ETPT au 01/01/2010 correspondant à un effectif en nombre d'agents de 1341 agents. Le léger dépassement constaté ne constituant pas un problème en raison des prévisions de départs à la retraite de l'année 2010 (57 départs prévus pour les 8 premiers mois de l'année).

2 – Fixer un ER à un niveau inférieur au PAE: soit pour l'ER 2010 1255,90 emplois pour un PAE 2010 de 1281,50 emplois

La « partition » composée par notre « Oncle PIC'SOU » en la matière est assez claire à nos yeux:

– Moyens alloués par la DG: le solde PAE 2010 moins PAE 2009 s'établit à 1281,50 – 1319,91, soit une diminution de 38,4 ETPT entre 2009 et 2010

- Politique de réduction d'effectifs de la DI: l'ER 2010 (1255,90 ETPT) est en diminution de 56,51 ETPT par rapport à l'ER 2009 (1312,41)

ER 2010	ER 2009	Branche	Diminution
598	620	SU	- 22
442	464	CO	- 22
207	217	AG	- 10
8,9	11,41	Agents Berkani et vacataires	-2,51
1255,9	1312,41	TOTAL	- 56,51

Le « zèle » de notre DI à accélérer le mouvement est bien « patent » à défaut d'être « épatant »... puisqu'il étend à la branche SU des réductions d'effectifs qui devraient normalement découler d'un dispositif de Réorganisation annoncé clairement par la DG et non « expérimenté » ici et là par des DI « en pointe » . La réorg « rampante » de la SU est en marche dans la DI de Nantes, et la SU « trinque » autant que les CO dans les choix DI.

Le discours du DI est clair mais brutal: il aurait depuis peu (mi-janvier) l'aval du DG pour procéder à « sa » réforme SU, et à titre général tailler dans les « emplois qui ne servent à rien » (précisant certes « qu'il s'agit des emplois et non pas des gens », sauf qu'il y a bien des « gens » sur ces « emplois »!...)

Sur la question des effectifs, notre « super-intendant » a procédé à son exercice favori de communication en faisant alterner la « boîte à gifles » et la « boîte de bons points » pour la revue des par service et unité de ses choix 2010 et des prévisions 2011:

- **Situation 2010:** en AG ponction sur les SGR (secrétariats généraux) des DR et fusion des SG de la DI et de la DR des PDL, fermeture récente de la Division de Lorient et création de la Division « Bretagne Ouest », renfort « provisoire » des RRs de Rennes et Nantes plus « gourmandes » que celle de Poitiers (ER 2010: 15) - en CO: fermetures de RL (St-Philibert) renfort des Bureaux Principaux , maintien des emplois Viticulture (notamment Saintes « point d'accueil avec La Rochelle pour les restructurations »...) - en SU: rappel du critère de viabilité des unités de la réforme SU de 2003 (de 15 à 20 agents) et du palmarès des unités: renforts sur les unités qui font les résultats (Rennes, Angers, Le Mans, Poitiers...), ponction effective ou à venir sur les unités vouées par le DI à la casse ou à des « remodelages » (Vannes BSI: -6, Limoges BSI:-3, Nantes Aéro: -5, Lannion BSI: -1 ...),
- **Perspectives 2011:** 46 emplois à rendre par la DI en 2011 au titre du CPP 2009/2011 - Organisation territoriale: suppression de la Division d'Angoulême avec répartition des services entre la Division de La Rochelle et celle de Limoges, en SU: fusion de Nantes BSI et Nantes Aéro, « mise en garde » sérieuse envers la BSE de St-Malo menacée de diminution/sanction si les résultats ne sont pas au RDV. en CO: fermeture prévue du bureau de Cholet et des RL de Barbezieux et Gemozac - les services viticulture, non touchés en 2010, constituent un gisement d'emplois pour les réductions d'effectifs à prévoir. En AG: perspective de « retaille » de 2 ou 3 agents dans les effectifs RR de Rennes et Nantes (ER 2010 de 19) au motif d'une « normalisation » du fonctionnement Compta/Recouvrement qui demanderait de moins en moins d'effectifs. La détermination du niveau d'emplois procéderait d'une évaluation sur la base d'une quinzaine de critères « objectifs » de charge de travail validés en comité de BOP...

Le détail des effectifs et PAE 2009 et 2010 de la DI de Nantes est fourni dans le document joint en annexe.

Au final, une séance où s'est confirmée la manière arbitraire de notre Syndic autocrate plus soucieux de gérer sa boutique pour « faire plaisir aux actionnaires » en dégainant plus vite que son ombre sur tous les tableaux susceptibles de générer des économies immédiates, au mépris de toute concertation institutionnelle ou collégiale.

L'ensemble des agents des douanes et leurs représentants ne s'opposent pas à tout crin à une évolution de la Maison Douane au sein d'une Fonction Publique efficace et moderne, mais à la méthode univoque et autoritaire appliquée par le DI de Nantes avec un zèle qui dépasse le niveau d'exigence précipité déjà excessif du contexte général de la R « B »PP (Révision Brutale des Politiques Publiques).

DECLARATION LIMINAIRE CFDT – CTPS-DI DU 9 FEVRIER 2010

UN SIMULACRE DE DIALOGUE SOCIAL ? UN SCANDALE QUE NOUS NE CAUTIONNERONS PAS...

Monsieur le Président,

Comment vous croire lorsque vous nous indiquez en juin 2009 qu'il sera tenu « un langage de vérité, dénué de toute démagogie, afin de ne pas donner aux agents de fausses certitudes » et que vous osez, sous couvert d'une Réforme OPCO organiser sans discussion une réforme SURV rampante: Adieu VANNES BSE , bientôt LANNION BSI, NANTES BSE et LIMOGES BSI... LIMOGES que vous présentiez encore hier comme une des unités les mieux positionnées de votre dispositif Surveillance et qui se retrouve restructurée au détour d'une note fixant les primes de restructuration pour 2010, alors même que la Direction locale semble elle aussi découvrir les effets pervers du bouillonnement de votre cerveau supérieur et de votre comportement autocrate.

Dorénavant, dès que l'on parle de réorganisation apparaît le spectre du dispositif de mobilité professionnelle organisé par un Etat voyou, un patron qui ne s'applique pas à lui-même les contraintes des plans sociaux qu'il impose au secteur privé: 3 propositions de postes à Tiziouzou, Roissy ou Roissy, et c'est la porte pour tous les douaniers provinciaux de Trifouilly-Les-Oies...!

L'Etat-voyou peut compter sur de bons petits soldats de votre trempe pour arriver à faire plus d'économies de personnel en 2010 que ne lui en impose son PAE. En effet nous constatons, à la lecture des documents préparatoires que l'écart entre l'Effectif de Référence 2010 et le PAE 2010 affiche un solde négatif de 25 agents.

Qu'avons-nous donc à discuter aujourd'hui?

- la fermeture de l'antenne Jauge de LORIENT que vous avez déjà fermée physiquement depuis juin 2009 (date de résiliation du bail) sans avis préalable du CTPS?...
- Les niveaux des primes de restructuration proposées pour 2010 mais qui sont déjà actées dans votre note n°100000523 du 3 février 2010?...
- des résultats de la Cellule Sociale Interrégionale: ces quelques 96 entretiens individuels mais pour quels résultats?...Où en est votre promesse de tenir un Comité de suivi?
- Que deviennent les demandes de détachement vers la DGFIP de nos collègues? Quelles démarches locales ont été entreprises?

De vos premières réponses dépendra notre décision de poursuivre cette séance.

Les représentants CFDT: Frédéric DECOUT, Jean-Loù LECROC, Gisèle DUJARDIN, Alain LAVIGNE DU CADET, Catherine GOGUET

Bulletin d'adhésion

CFDT Section des douanes de B.P.E.F.A.E. - Syndicat régional Finances F.P.B.P.E.P.A.

Nom, prénom :

Grade:

Adresse :

Résidence administrative:

J'adhère à la CFDT à compter du _____ date à laquelle je verserai ma première cotisation correspondant à mon indice de traitement et je bénéficie ainsi des services réservés à tous les adhérents CFDT .

Mon indice actuel est : _____ Mon échelon actuel est :

J'opte pour le prélèvement automatique de ma cotisation , je joins un RIB - et je recevrai tous les numéros du mensuel CFDT Magazine .

A

, le

signature

A remettre à un militant, à envoyer à l'adresse e-mail de « cfdt-bretagne@douane.finances.gouv.fr » ou à retourner à la fédération des Finances et affaires économiques CFDT

2 rue Gaston Rebuffat, 75940 Paris Cedex 19