



Projet Stratégique proposition de déclinaison DI Lille « V3-4 » - février 2015



Emplois / Missions

communiqué

Salopards... en pleine lumière !!

Nous avons pu avoir lecture, sûrement par inadvertance de la **présentation du Projet Stratégique Douane (PSD) pour la DI de Lille** (version 3-4, comme quoi cela fait un moment qu'ils y travaillent ces vilains cachottiers...).

Edifiant.

Voici les chiffres clés

(NB : ce sont ceux de l'administration) :

En net :

En 4 ans, la DI perdra 121 emplois (112 AG/CO et 9 SU)

Si toutes les DI perdent autant, cela ferait plus de 1200 emplois qui seront sacrifiés. Fucking great !!



Les malfaiteurs se révèlent



En brut :

Au total, en parcourant toutes les résidences, le total des chiffres précédés d'un « - », (diminutions, suppressions et transferts) atteint :

136 postes en AG/CO

151 postes en SU

Mobilités forcées

Soit un total de **287 mobilités forcées potentielles** (ils ont l'air malin à Bercy avec leur engagement de « 800 mobilités maxi » pour tout le pays ...)

Si certaines auront un effet géographique limité (agglomération lilloise par exemple), d'autres feront beaucoup plus mal et ne pourront qu'entraîner un « transfert vers une administration extérieure ».

Réalistes, les auteurs reconnaissent que, cette fois, **les départs à la retraite et les concours ne pourront limiter la casse** et qu'au moins 30 % des « touchés » (coulés ?) iront complètement au tapis et devront aller se faire pendre ailleurs.

Une comptabilité macabre

Toujours précis, ils indiquent également que, eu égard au fait que les AG/CO seront à l'os, « *tout accroissement des suppressions d'emplois sera intégralement supporté par la SU* ».

Et les sabreurs ?



... ils sabrent le champagne !

Dans cette prose mortifère, il y a aussi un petit passage « bienvenue chez les ch'tis » ou banderole d'abrutis du parc des princes, selon votre goût : le(s) rédacteur(s) semble(nt) estimer que la DI compte un « *poids important* » (sic) d'agents boulet. Ils sont nommés les « *difficilement employables* » (caractéristiques : « *mobilité nulle, présence très théorique et prestations inexistantes [...]* *mais participant à la masse salariale de la DI* ». (re-sic)

Tiens, à propos de masse salariale, **il y en a qui parviennent à préserver leurs petites fesses du jeu de massacre, à savoir la caste des intouchables** (pas dans le sens de l'Inde...).

En effet, côté indices élevés, l'emploi est farouchement défendu : 1 Di et son adjoint, assortis de 3 chefs de pôle (grade : administrateur), ayant chacun 1 adjoint (grade DSD /IP), 3 Dr avec chacun 2 adjoints (DSD /IP). Total : 17 postes. Ouf ! On a failli avoir peur... On est à moitié morts mais bien encadrés !!

Pour conclure

Nous sommes à la fois atterrés et pas vraiment surpris.

Il s'agit ici des effets mécaniques des choix politiques et budgétaires, mis en musique (funèbre) par le PSD. Ce dernier peut d'ailleurs produire des effets à plus long terme en raison de ses **principes généraux** : AG/CO réduits à 2000 ou 3000 emplois concentrés sur quelques plateformes, SURV réduite à une poignée de grandes unités. Bref, la Douane « Riquiqui ».

Pour un truc qui devrait être « stratégique », c'est vraiment la stratégie ... du pire.

Ce qui est frappant, c'est la **rudesse du coup prévu pour la DI de Lille, quand on connaît l'importance de cette zone** en termes d'échanges et de flux. De plus, s'agissant de ses résultats, elle n'a nullement à en rougir, bien au contraire.

On n'ose imaginer le sort prévu pour des zones économiques et d'échanges moins denses que notre tendre administration juge peu vitales et/ou peuplées de vilains glandeurs.



Les intouchables nous prennent en traitres ?

Au vu de ce beau projet, on comprend aisément qu'ils ne voulaient surtout pas dévoiler leurs cartes. **Si nos chers partenaires** (pas vraiment sociaux a priori) **ont encore un vague espoir qu'on retrouve un minimum de considération pour eux** (ce n'est vraiment pas gagné...), le 1^{er} geste serait de **communiquer tous ces plans aux agents**. **Pour l'instant, eu égard tant aux choix de fond qu'à la méthode, on serait plutôt dans le registre de la bouffée de haine.** Aussi profonde que compréhensible.

Paris, le 5 février 2015

VIII. - PROPOSITION D'ORGANISATION DES DI ET DR

DIRECTION INTERRÉGIONALE DI: 1		
	Secrétaire général (A ou A+) et secrétariat 2	
	ADJOINT AU DIRECTEUR INTERRÉGIONAL	
	Administrateur: 1	
	Pilotage, suivi de la performance, contrôles internes: 6 (1 IP +5 agents)	
PÔLE RESSOURCES HUMAINES	PÔLE MOYENS RESSOURCES	PÔLE COMPTABLE¹
Administrateur: 1	Administrateur: 1	Administrateur: 1
IP/DSD: 1	IP/DSD: 1	CSC ou IR: 1
Ressources humaines, social, hygiène sécurité, conditions de travail	Budget, marchés, logistique, informatique + IMI + masse (cf. texte:): 27 (TSI: 5)	Recouvrement: 14
Conseiller de prévention: 1	BHR: 5	CSC ou IR: 1
RH: 7	CISD (avec DSEE): 14	Comptabilité: 8
FP/recrutement: 7	IDS (avec BIC): 19	

Observations;

1. - Le schéma proposé a repris par commodité le positionnement précédent d'un administrateur à la tête de chaque pôle. La création poste d'adjoint du DI confié à un administrateur conduira vraisemblablement à préciser le schéma lorsque le périmètre exact de celui-ci aura été complètement précisé.

2. - Dans cette version les correspondantes sociales ont été rattachées au DR puisque telle semble être l'orientation actuelle. Nous persistons toutefois à penser que, tout particulièrement dans la période actuelle, un lien organique doit exister entre RH et correspondantes sociales pour répondre aux besoins que créent les restructurations et réorganisation des services.

¹Les services ou effectifs inscrits en bleu dans les tableaux sont ceux qui, bien que relevant fonctionnellement de la DI, sont placés physiquement auprès d'une DR pour l'exercice de leurs fonctions.

DIRECTION RÉGIONALE DE LILLE**DR: 1**

Secrétariat
general/services
communs

Secrétaire général: 1
Secrétaire: 1
Assistant de
prévention:1
Correspondante sociale
: 1

PÔLE ORIENTATION DES CONTRÔLES

IP/DSD: 1

CRPC: 2

SRE:10

Contentieux: 6

GIR: 1

CODT

Chef: 1 (A IR)

Opérateurs /régulateurs: 18

Orientation ciblage: 4

PÔLE ACTION ÉCONOMIQUE

IP/DSD: 1

CCE: 2

SRA: 2

Réglementation: 3

Tabacs: 3

Divisions: missions et format à déterminer cf. IV 4.4 p 28 des V1/V2

DIRECTION RÉGIONALE DE DUNKERQUE**DR: 1**

Secrétariat
general/services
communs

Secrétaire général: 1
Services communs: 3
Accueil: 2
BHR: 2
STA: 3
TSI: 3
Assistant de
prévention:1
Correspondante sociale
: 1

PÔLE ORIENTATION DES CONTRÔLES

IP/DSD: 1

CRPC: 2

Ciblage trans-Manche: 5

SRE: 8

Contentieux: 7

PÔLE ACTION ÉCONOMIQUE

IP/DSD: 1

CCE: 2

SRA: 2

Réglementation: 3

Tabacs: 3

Divisions: missions et format à déterminer cf. IV 4.4 p 28 des V1/V2

DIRECTION RÉGIONALE DE PICARDIE

DR: 1

**Secrétariat
general/services
communs**

**Secrétaire général: 1
Services communs: 1
Accueil: 2
BHR: 2
TSI: 2
Assistant de
prévention:1
Correspondante sociale
: 1**

PÔLE ORIENTATION DES CONTRÔLES

IP/DSD: 1

CRPC: 3

SRE: 5

Contentieux: 3

GIR: 1

PÔLE ACTION ÉCONOMIQUE

IP/DSD: 1

CCE: 2

SRA: 2

Réglementation: 3

Tabacs: 3

Divisions: missions et format à déterminer cf. IV 4.4 p 28 des V1/V2

ANNEXE 1

RÉSUMÉ DE L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SUR BASE 2014

AG/OPCO et « divers »			Surveillance (unités hors COD GIR CROC et CCPD)		
Service	Évo.	Obs	Unité	Évo.	Observations
Amiens BFCI	-7		Abbeville	-12	
Compiègne	+2		Amiens BSI	+4	
Saint Quentin	-6		Laon	0	
Valenciennes	-19		Nogent/Oise	+7	
Lille BFCI	0		Hirson	0	supprimé/suspendu (-5)
Lesquin Bureau	-11		Cambrai	+2	
Roubaix	-9		Lille Gare	+10	(sûreté en 2015)
Dunkerque Port	-18		Lille BSI	-32	Fusion (Lille 1)
Dunkerque PEI	+10		Halluin Reckem	-33	
Calais BFCI	+1		Lille 1	+51	
Boulogne Bureau	-2		Baisieux Camphin	-28	Fusion (Lille 2)
Arras Bureau	-4		Lesquin BSE	-21	
Total CO	-63		Lille 2	+51	
			Saint Aybert	-23	Suppression
RR Lille	-14		Bavey Maubeuge	+7	
RR Picardie	-11		Arras BSI	+9	
RI/RR Dunkerque	+7		Saint Omer	+1	
Total RR	-18		TSM	0	
			Dunkerque BSI	0	
DI Lille (hors RI)	-15		Calais Littoral	0	
<i>pour mémoire CISD repris dans DI = -20</i>			Boulogne	-2	
DR Lille (y inclus CODT)	-5		Total SU	-9	
DR Dunkerque	-6				
DR Picardie	+2				
Total directions	-22				
Ciblage Dunkerque	-3				
Ciblage Calais	-4				
Correspondante sociale Valenciennes	-1				
TSI Valenciennes	-1				
Total « divers »	-9				
Total général AG/CO et divers	-112		Total SU	-9	
Total général : - 121					

Commentaires :

Les évolutions synthétisées dans le tableau ci-dessus résultent, pour les AGCO de la mesure de l'activité des différents services et de leur évolution liée aux transferts d'activités soit à l'intérieur de la DI, soit vers d'autres services de la douane.

Pour la surveillance, les évolutions sont le fruit d'une réflexion sur un emploi optimisé de nos ressources au

regard des courants de fraude et de nos conditions d'intervention.

121 emplois sur 5 ans (2015-2019) représentent 24 emplois par an.

L'ER cible est cohérent avec la poursuite, sur les bases actuelles, des réductions d'effectifs. En outre, il permet de tirer toutes les conséquences (possibles ...) des prescriptions du PSD sans affaiblir le dispositif SU, lui aussi réorganisé, d'une circonscription qui est parmi les toutes premières contributrices aux résultats de la douane en LCF.

Tout accroissement des suppressions de postes sera intégralement supporté par la SU impliquant une réduction de la capacité opérationnelle qui serait d'autant plus importante si elle devait s'accompagner d'un renforcement des unités impliquées par la sûreté (TSM, Lille Gare)..

|| Mais cette situation n'est globalement satisfaisante qu'en apparence.

D'une part, les réductions d'effectifs ne s'imputent que sur le PAE de la DI. Or, s'agissant pour partie de transferts de ressources vers des services qui lui sont extérieurs, elles ne contribuent pas à l'effort susceptible d'être demandé à notre administration.

Ensuite, la projection sur les cinq années à venir des différentes causes de départ montre que la réfaction ne peut être globalement obtenue qu'au grand maximum à 70% (53 départs en retraite sont prévus mais les départs en suite de promotion par concours ou de mutation, atteindront difficilement la vingtaine). Et ce résultat global est encore moins satisfaisant si l'on observe la répartition entre OPCO et SU des départs possibles.

Enfin, le volume des réductions d'effectifs recoupe à peu près ce lui des agents qui sont, pour quelque motifs que ce soit difficilement employables. Or leur mobilité est à peu près nulle et leur présence souvent très théorique et leurs prestations inexistantes, même s'il participent à la masse salariale de la DI. De plus, compte tenu de son poids dans la DI, cette situation devrait devenir plus complexe au fil du temps en raison de l'amointrissement considérable des postes susceptibles d'accueillir des inaptes SU.

En conclusion, les propositions qui tendent à tirer le meilleur profit en termes d'efficience globale du PSD et des ressources dont nous pouvons disposer, paraissent difficilement soutenables si la situation brièvement rappelée ci-dessus n'est pas prise en compte et intégrée à une réponse globale.

DI DE LILLE

PROPOSITION DE DÉCLINAISON DU PROJET STRATÉGIQUE DOUANE 2018

V3-4

Le présent document a pour but de présenter l'évolution possible de la déclinaison lilloise du PSD telle que formulée dans sa seconde version. Il intègre la suppression des mesures 14 et 22, le projet d'organisation des DI/DR présenté lors du CA du 08/09/2014 et le transfert de la TSVR et du remboursement de la TICPE à Metz.

Il tente, en s'appuyant sur une analyse aussi objective et précise que possible de l'existant, de décrire un projet de déclinaison aussi clair et robuste que possible de l'organisation de la DI à la cible fixée par le PSD à l'horizon 2020.

Tant la cible que la trajectoire qui y conduit ont été déterminées sur la base d'éléments disponibles à la date de rédaction du document. Sa pertinence et son exactitude sont conditionnées par de nouvelles évolutions éventuellement à venir, mais aussi par les réponses qui pourraient être apportées aux diverses questions en suspens ou qui se feront jour au fur et à mesure de l'approfondissement des différentes mesures.

Il n'en demeure pas moins que les chiffres fournis (sur la base des ER 2014 pour la continuité et la cohérence avec les différents documents précédents dont le présent projet constitue une suite et une évolution) ne manqueront pas d'être ajustés et n'ont donc pas à ce stade de valeur absolue.

1. -Observations liminaires

1.1. - Rappels sur la constitution du projet V1-V2

La première version de la déclinaison du PSD dans l'interrégion de Lille a été construite en délimitant et en positionnant les différents ensembles fonctionnels conformément aux prescriptions du PSD et en cohérence avec les éléments probants d'environnement, considérés sous leurs seuls aspects fonctionnels.

La structure générale des services ayant ainsi été précisée, le "calibrage" de chacune des entités a été effectué sur la base de l'analyse des besoins, de leur évolution dans le temps et de l'influence prévisible des orientations et choix du PSD.

Ce travail achevé, nous avons pu constater que les gains possibles nous permettaient :

- de poursuivre la réduction des effectifs sur des bases proches de celles de la période précédente,
- de procéder à un rééquilibrage des unités de surveillance dans un double objectif de positionnement géographique et de conservation d'une taille critique suffisante au regard de nos conditions actuelles d'intervention.

En effet, les gains étaient essentiellement faits sur la branche AGCO et permettaient de satisfaire les réductions d'effectifs susceptibles d'être demandées, imposant un moindre effort à la SU. Une réorganisation était donc possible visant essentiellement à ce que chaque unité dispose d'au moins 20 agents et, chaque fois que possible, de trois escouades ou plus composées de 12 ou 13 agents,

taille considérée aujourd'hui comme indispensable pour intervenir valablement en contrôle axial et garantir une disponibilité et une réactivité suffisantes.

L'évolution des services et la réaffectation possible des agents qu'elle implique, s'est ensuite effectuée sur cette base en tenant compte des éléments démographiques et individuels en notre possession, des calendriers nationaux de mise en œuvre des différentes mesures et de la soutenabilité de l'ensemble sous tous ses aspects les plus divers (immobilier, formation, etc.). Le planning qui en est issu décrit la trajectoire de passage de la situation de départ à la cible.

Enfin, les réponses et précisions qui ont été apportées suite à la réunion bilatérale tenue entre la DG et la DI le 07/05/2014 ont été intégrées.

Trois documents constituent la version V2 du projet. Ils ont été adressés par mel au bureau A/3 les 12/04 et 10/06/2014. Les noms des quatre fichiers qui les composent sont:

- PSD_Declinaison_V2-3..pdf
- PSD_Declinaison_V2-3_pages 40-43_V2-2.odt
- PSD_Planning_V2-3.pdf
- PSD_A_Releve bilatérale Lille_Reponse_V2.odt

1.2. - Evolutions du PSD qui affectent le projet (V1-V2)

1.2.1. - Impact du retrait des mesures 14 et 22 du PSD sur l'économie de nos précédentes propositions

Le retrait des mesures 14 et 22 et le maintien des DR dans leur configuration actuelle entraîne une double conséquence.

- les économies d'échelle que permettaient ces deux mesures ne sont plus possibles dans les conditions initialement prévues. La pérennisation au sein des DR de fonctions qui devaient être interrégionales, requiert un niveau de ressources qui, pour ne pas être symbolique mais permettre de répondre aux contraintes de moyens, doit être suffisant pour que la continuité du service ne s'en trouve pas affectée. Même en prenant cette précaution, nous ne sommes pas assurés que la taille de ces services leur permettent de conserver durablement une expertise suffisante et il est à craindre que nous assistions rapidement à une importante perte de compétence.
- le renforcement du pilotage interrégional, s'il se justifie pleinement, ne s'en trouve pas facilité puisque à un schéma organisationnel simple, il substitue un dispositif plus complexe parce qu'impliquant un relatif enchevêtrement des niveaux de responsabilité et de mise en œuvre opérationnelle, situation elle-même consommatrice de ressources.

La remise en cause du raisonnement sous-jacent à la V2 de la déclinaison lilloise du PSD est le résultat de cette double situation. Il impliquera vraisemblablement l'impossibilité de maintenir une capacité opérationnelle des unités SU en pesant sur un nombre limité d'unités compte tenu de la rigidité qu'impose la mission de sûreté.

1.2.2. - Le transfert de la TSVR et des remboursements de TICPE à Metz

Compte tenu de son importance dans les circonscriptions de l'interrégion, elle n'est pas sans conséquence sur les bureaux, essentiellement ceux qui devaient centraliser ces activités dans chaque DR. Dans l'interrégion, cette mesure concerne 26 emplois (hors remboursement TICPE UE, mais avec les remboursements taxis, péniches et divers)

Concernant les bureaux "cédant", elle entraîne une perte d'effectif qui était déjà prévue pour 2015.

Cette perte n'est pas compensée, même partiellement, par l'accueil de nouvelles compétences là où il était prévu. Beaucoup plus gravement, il compromet l'existence d'un bureau, Saint Quentin, qui en raison de sa primauté en matière de TSVR/TICPE avait été désigné comme devant centraliser toute cette activité pour la région Picardie, son effectif passant au terme du PSD de 13 à 6 agents essentiellement employés dans ce domaine.

2. - Nouvelles propositions

2.1. - D'un point de vue fonctionnel.

Les différentes évolutions du PSD ne nous conduisent pas à remettre en cause les principes sous-jacents à nos propositions qui demeurent celles qui ont été décrites dans la V1/V2, notamment quant à l'articulation entre gestion et contrôles CO et au positionnement des unités SU et à la préservation de leurs capacités opérationnelles.

2.2. - D'un point de vue organisationnel

2.2.1. - Au niveau de la DI

S'agissant des pôles ressources et comptables, ni les structures ni les effectifs originellement prévus ne sont affectés. Les précisions utiles sur la ventilation des effectifs du PLI ont été apportées en réponse au relevé de conclusion de la bilatérale du 6 mai.

Il est toutefois noté, avec satisfaction, qu'une entité spécifique de pilotage, suivi de la performance et contrôles internes sera située au plus près du DI (adjoint) comme proposé. Le calibrage et la composition exacte de cette dernière seront précisés lorsque le contenu précis de l'activité de contrôle interne aura fait l'objet d'une description complète.

2.2.1.1. - La recette interrégionale

Concernant le pôle comptable et plus encore dans les nouveaux rapports entre DI et DR, la localisation est quasiment indifférente du point de vue fonctionnel, surtout lorsque les deux plus importants services à fusionner, de taille et de fonctions quasi équivalentes, sont situés dans le même département.

Ce sont donc d'autres critères qui vont peser pour la détermination de son positionnement. Si le schéma national la situe à Lille, notre préférence allait à Dunkerque pour des motifs développés dans les V1 et V2 du projet de déclinaison du PSD. Les évolutions de ce dernier ne remettent pas en cause les motifs RH de ce choix. Les arguments matériels (immobilier) sont peut-être un peu moins décisifs eu égard au nouveau périmètre de la DR, mais l'ensemble n'est finalement pas de nature à remettre en cause le choix initial.

Début 2015, la résidence de Lille¹ emploie 212 agents CO, celle de Dunkerque² 90 et Amiens 51.

L'effectif de référence de la RR de Lille est de 14 agents (réels 16), celui de Dunkerque de 17 (réels 21). La RR d'Amiens compte 11 agents (12 réels).

Dans les RR de Lille et Dunkerque, la majorité des agents ont 50 ans ou plus. Tous résident à proximité de leur travail et n'envisagent pas de s'en éloigner. Concernant Amiens, la situation est à peu près identique et, de surcroît, les liaisons entre Amiens et les deux autres résidences sont possibles mais bien plus longues et difficiles entre elles.

1 L'agglomération lilloise constitue une résidence unique incluant DI, DR et ses services, CISD, Bureau de Lesquin (et Roubaix);

2 Le "bassin d'emploi" de Dunkerque comprend la DR et ses services et le bureau de Dukerque Port.

D'ici à 2020, 39 agents CO sont susceptibles de partir à la retraite à Lille (hors prise en compte des bonifications SU) pour seulement 11 à Dunkerque. Cette résidence n'est arithmétiquement pas à même d'absorber les réductions d'effectifs envisagées, hors RR, sans mutation. A fortiori, il est impossible de reclasser les 17 agents de la RR.

En revanche, selon ce seul décompte, Lille peut plus facilement absorber le reclassement des agents de la RR en même temps que la majorité de ceux appartenant à des services restructurés. Dans tous les cas, si les mutations ne permettent pas de parvenir à l'équilibre, d'importants sureffectifs devront être gérés.

Par ailleurs, sauf à geler les postes devenus vacants pendant toute la période précédant le basculement de chaque RR sur la RI - pour autant que cela soit effectivement possible - le reclassement des agents ne peut être envisagé que de façon progressive. A défaut, d'importantes tensions se feraient jour.

En conséquence, il est absolument indispensable qu'une forme de progressivité dans le transfert des activités des RR vers la RI puisse être trouvée et mise en œuvre. C'est dans ce but que les receveurs régionaux de l'interrégion ont reçu mandat pour rechercher toute solution alternative techniquement soutenable qui pourrait être ensuite examinée avec la sous direction B.

2.2.1.2. - Secrétariat général et services communs

Nota: les observations suivantes valent tant pour la DI que pour les DR.

L'unité de base est le "cabinet" constitué d'un "secrétaire général" et d'une secrétaire. S'y ajoutent pour les deux directions qui ne sont pas situées au siège de l'interrégion, des agents "relais" de la DI pour les activités de support qui exigent des tâches de proximité.

Par ailleurs les fonctions de conseiller (et d'assistant de prévention selon le cas) tendant à devenir des emplois à part entière, ils sont identifiés comme tels même si une part de leur activité peut être affectée à des tâches de "relais" lorsque tout leur temps n'est pas consacré à l'H&S.

2.2.1.3. - Services partagés avec la DG: IDS et CISD.

Les développements précédents demeurent d'actualité. Toutefois, le placement d'IDS sous les ordres du PAEI n'étant plus d'actualité, il est proposé de placer ce service, comme le CISD, sous l'autorité du chef de pôle "moyens et ressources" dans la mesure où la DI est essentiellement fournisseur et gestionnaire des ressources nécessaires au fonctionnement de ces services dont les objectifs et les process sont définis par les services centraux auxquels ils sont fonctionnellement rattachés, le BIC et le DSEE.

Cette situation de dyarchie n'est pas vraiment satisfaisante parce qu'elle ne permet pas d'optimiser la productivité de ces services. Chacune des deux parties assure la part de responsabilité qui lui revient mais sans qu'un dialogue suivi, régulier et formalisé n'existe vraiment qui permette un pilotage aussi bien stratégique qu'opérationnel.

Cette remarque devrait sans doute conduire à les placer sous l'autorité de l'adjoint interrégional sous réserve que cette situation soit compatible avec un périmètre d'activité excluant a priori toute tâche opérationnelle.

Le CISD demeurerait placé, comme il l'est actuellement au sein du PLI, dans le pôle moyens et ressources. Toutefois, son évolution vers des travaux à plus forte valeur ajoutée et les conséquences sur ses objectifs et sa composition – toutes choses à préciser par le DSEE – pourrait conduire à un choix identique à celui fait pour IDS.

Dans une autre hypothèse et afin de ne pas faire peser sur l'adjoint des tâches de gestion et lui permettre de se consacrer plus pleinement au pilotage interrégional, les deux services pourraient être placés sous l'autorité du SGDI. Mais ce n'est pas le positionnement qui a été retenu pour lui. La question mérite donc d'être examinée notamment à la lumière de l'évolution en cours ou prévisible de ces services et de leur positionnement par rapport aux besoins qu'ils sont appelés ou peuvent être appelés à satisfaire.

2.2.2. - Au niveau des DR

Les structures POC et PAE demeurent inchangées tant dans leur périmètre que dans leur composition. Le CODT intègre toutefois le POC de Lille, cette solution nous semblant toutefois devoir être reconsidérée à la lumière du bilan de fonctionnement de ce service préalablement à une extension possible de sa couverture.

Il convient toutefois de souligner que la situation des DR de Dunkerque et de Lille au sein de la région Nord – Pas de Calais et le partage sinon l'imbrication des questions que traitent leur PAE implique une coordination étroite et sans doute une spécialisation déjà entamée, du fait notamment de la constitution du pôle énergétique interrégional (PEI) et que renforcent les contraintes à venir sur les ressources. Su ce point le besoin de mutualisation des compétences se traduisant par une spécialisation des services vaut aussi pour la Picardie.

Cette question doit être réexaminée en dépit des réticences précédemment exprimées.

2.2.2.1. - SRA

L'activité des SRA est conditionnée par deux paramètres: les activités de suivi et celles de certification ou d'agrément. Les premières sont complètement prévisibles quant à leur calendrier et leur coût. Les secondes le sont beaucoup moins, d'une part parce qu'il n'existe aucun moyen d'appréhension du potentiel de chaque circonscription, d'autre part parce que la formalisation des demandes des entreprises est aléatoire. Sur le premier point nous recherchons les critères d'une mesure du potentiel de chaque DR et donc des possibles charges à venir.

L'optimisation de l'emploi de ces ressources spécialisées qui demeurent partagées entre les DR sans grande possibilité de mutualisation et de partage de la charge, devrait mieux prendre en compte ces différents paramètres.

Chaque SRA devrait pouvoir être dimensionné sur la base de ses charges de suivi constatées, et de la charge moyenne estimés pour le traitement des entreprises "entrantes", le surcroît de charges ponctuel ou de durée relativement courte, du, par exemple, à des évolutions réglementaires (très immédiatement les PDU accordées dans le cadre du report de paiement de la TVA...) étant absorbé par des SRA mobiles.

Le calibrage de chacun des trois SRA est proposé à 2 ER (le SIA l'était à 6 contre un total actuel de 10) eu égard à l'évolution constatée des portefeuilles, mais sans intégrer les mesures récentes en matière de TVA.

La confirmation de la possibilité de s'appuyer sur des renforts extérieurs, est indispensable à la validation de cette hypothèse.

2.2.2.2. - Réglementation

C'est la fonction qui va le plus souffrir de l'émiettement que nous impose la combinaison du statu quo organisationnel et de la réduction des effectifs. Cette situation ne peut être contournée qu'en maintenant localement un effectif plus élevé que raisonnablement nécessaire au seul motif de garantir à chaque DR un niveau d'expertise suffisant même si partiellement sous-employé mais qui

peut utilement venir supporter un autre service, la CCE ou le SRA .

2.2.2.3. - SRE

Les trois SRE sont maintenus mais avec des effectifs revus en baisse pour tenir compte des résultats et surtout des perspectives qui s'ouvrent à eux en termes d'enquête. Ce secteur devrait faire l'objet d'un examen complet notamment du point de vue des rapports (quasi-inexistants) qu'entretiennent ces services et la DED qui ont fréquemment pour conséquence d'imposer aux entreprises la présence successive, sinon simultanée, d'enquêteurs travaillant sur des questions au moins partiellement redondantes.

2.2.2.4. - CRPC

Dans la V2, la CIPC avait été calibrée à 5 ETPT pour tenir compte du besoin d'orientation des contrôles en matière de CI qui ne relève pas du SARC et de ce que la matière SU était répartie entre deux entités, l'une adossée au COD, en charge des contrôles axiaux pour l'ensemble de l'interrégion, l'autre se substituant, au sein de la DR de Dunkerque, à diverses cellules de ciblage pour les trafics trans-Manche.

La répartition des tâches en matière SU est confirmée à la cible, même si dans la phase transitoire et dans l'attente de la production de tous les effets de la mise en œuvre du PNR, le contrôle aéroportuaire interrégional pourrait être confié à un agent SU placé auprès du CRPC d'Amiens.

En revanche, concernant, les contrôles CO/CI, la spécialisation devrait s'imposer pour donner à ces structures, nécessairement très réduites si l'on admet qu'on peut assez difficilement descendre à moins de deux ou trois agents par DR, une expertise interrégionale évitant de dupliquer inutilement des équipes prétendant couvrir l'intégralité des domaines.

2.2.2.5. - Contentieux

Sauf marginalement, le format actuel des services demeure inchangé.

2.2.2.6. - Les bureaux

Leur situation n'évolue pas notablement par rapport aux versions précédentes sauf pour ceux (Lille BFCI, Arras, Saint Quentin qui devaient centraliser la gestion de la TSVR et des remboursements de TICPE.

Le bureau de Saint Quentin constitue un cas particulier. Il avait été retenu comme devant être le service centralisateur en ces domaines pour la DR de Picardie. Ce choix se fondait sur la primauté de ce bureau en nombre de redevables et de dossiers gérés au sein de la circonscription.

Cette situation permettait en outre de pérenniser cette implantation nécessaire du double point de vue des divers contrôles à effectuer dans des conditions économiquement raisonnables et de la soutenabilité sociale.

L'effectif nécessaire à l'activité du bureau correspondait aux agents dont le déplacement vers un autre service douanier, situé au minimum à plus 70 km et une heure de route, était difficilement envisageable, familialement mais aussi professionnellement, ces services étant eux même en situation durable de réduction d'effectif.

Depuis une réflexion a été entreprise sur les missions du Bureau qui débouche un nouveau périmètre qui serait le suivant.

Saint Quentin serair constitué comme unité spécialisée sur les distilleries. Le bureau détient en portefeuille quatre distilleries de la DR, dont une, Sedalcol, qui est située à l'est de la Somme. Des

démarches sont en cours pour rattacher également Saint Louis-sucre. La charge de travail sur les distilleries n'est pas négligeable : inventaire annuel, contrôle des apurements des DAE, contrôles des repasses, prise d'échantillons. L'enjeu fiscal du bon contrôle des distilleries est de 8 milliards d'euros en Picardie.

Les bouilleurs de cru représentent une institution en Picardie. Saint Quentin est par ailleurs le bureau qui a le mieux appréhendé la gestion des bouilleurs de crus, et leur contrôle. Cette matière pourrait leur être rattaché en gestion, pour un total 8000 bouilleurs au total. Les opérations de taxation sont moindres, concernant environ 2000 opérateurs.

Ces activités auxquels s'ajoutent les contrôles PAC sur le sucre (pour les deux années à venir) et les contrôles prescrits et les contrôles prescrits par les bureaux gérant les divers autres domaines, ramènerait les effectifs à 6/7 agents à moduler au vu de l'évolution de l'activité.

2.3. - Du point de vue des ressources

2.3.1. - Humaines

Leur situation quantitative est retracée dans la seconde partie du présent document. Elle peut être utilement comparé avec les mêmes informations de la V2 qui fournit en outre les éléments, réflexions et conséquences qui en découlent sur les aspects qualitatifs.

2.3.2. - Immobilières

Sauf cas particulier, les bureaux et les brigades tels que positionnés et dimensionnés dans la V2 - sauf à pouvoir déterminer pour ces dernières leur évolution quantitative - ne sont pas concernés par la suppression des mesures 14 à 22. En revanche les DR et la DI le sont directement.

2.3.2.1. - DR de Picardie

La V2 de la déclinaison du PSD permettait d'envisager le regroupement sur le site de la DR, de la brigade et du bureau d'Amiens, actuellement logés dans des locaux relativement inadaptés sur différents aspects. Le maintien d'effectifs AG au-delà de ce qui était initialement prévu condamne ce projet.

La fusion souhaitée prochaine des unités d'Amiens et d'Abbeville à Amiens va donc nous contraindre à reprendre la recherche de locaux permettant d'accueillir la nouvelle unité dans des conditions réellement opérationnelles, tant dans sa situation géographique au sein de l'agglomération que dans ses capacités à accueillir l'unité et ses moyens matériels, véhicules tout particulièrement, ce qui n'est pas le cas actuellement. Des aménagements devraient être envisagés dans les actuels locaux pour l'accueil de l'unité dans son nouveau format avant l'installation dans ses locaux définitifs

Eu égard à leur composition respective, la DR pourrait accueillir le bureau d'Amiens dans son nouveau format de BFCI picard.

2.3.2.2. - DR de Dunkerque

Elle devrait accueillir la recette interrégionale. Conformément à ce qui a notamment été relevé au point 2.2.1., son installation demeure la meilleure solution du point de vue de la RH, même avec le maintien des services des POC et PAE à la résidence

L'obligation de quitter les locaux du quai Freycinet à un terme non précisé mais que nous devons considérer comme relativement proche, n'est pas sans conséquence. Ces locaux n'hébergent plus que le bureau de Dunkerque-Port et le SRE, la division et la RR ayant migré vers d'autres lieux en 2014.

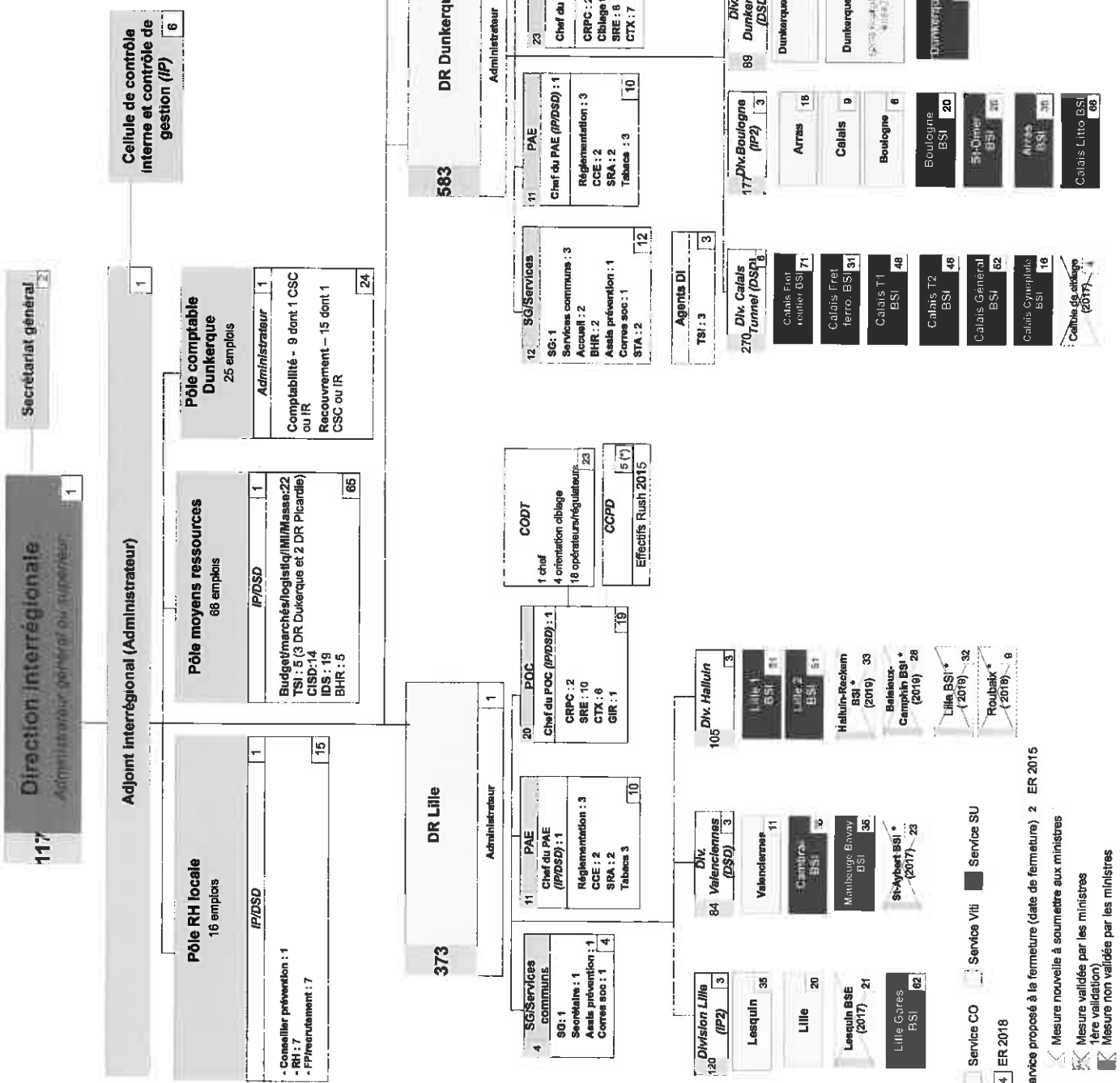
Dans l'hypothèse d'une RI à Lille, les locaux de la DR pourraient accueillir le SRE et le Pôle énergétique qui serait alors érigé en service distinct du bureau du Port lequel, amputé des activités transférées à d'autres services (DAFN, TSVR ...), devrait être logé à une distance raisonnable de sa zone d'intervention principale dans des conditions financières inévitablement moins favorables qu'actuellement.

2.3.2.2. -DR de Lille

La situation ne serait pas globalement modifiée si la RI s'installait à Lille l'accroissement d'effectif étant à peu près compensé par la réduction de l'effectif RH. En revanche, dans l'hypothèse d'une RI à Dunkerque nous pourrions accueillir le SRE actuellement logé a proximité dans le secteur privé et à terme, sans doute, le CISD reformaté dont l'installation au port fluvial sera prochainement (?) remise en cause par les projets d'urbanisme de la communauté lilloise.

Visualisation sous forme d'organigramme de la contribution du DI de Lille (hors DRGC) à horizon 2018-2020

Total DI : 1 221
(ER 2014 : 1 340)



Service CO
 Service Viti
 Service SU

4 ER 2018

Service proposé à la fermeture (date de fermeture) 2 ER 2015

- Mesure nouvelle à soumettre aux ministres
- Mesure validée par les ministres (ère validation)
- Mesure non validée par les ministres
- * dernier service douanier à la résidence

TABLEAU PRÉVISIONNEL DE DÉROULEMENT DES OPÉRATIONS DE DÉCLINAISON DU PSD

Les tableaux ci-dessous, visent à préciser pour les services de chaque circonscription, l'évolution de leur effectif et les conditions de redistribution des compétences. Concernant la DI et les Dr, sauf mention expresse, il convient de se reporter au tableau d'organisation

DI

Services	Rappel 2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Compétences à la cible	Observations
Performance – Contrôle interne <i>(pour mémoire)</i>	Création	ER = 4 Prise en charge du contrôle interne comptable.					ER = 4	Performance Contrôle interne	Consolidation de l'organisation (objectifs et méthodes) en cours
RI Implantée à Dunkerque	Installation de la recette dans les locaux de la DR de Dunkerque.	ER = global 3 RR- 3 ?	Début de la montée en charge de la RI ¹				ER = 24	Recette interrégionale.	Implantation justifiée par la soutenabilité sociale de la mesure (cf. note descriptive des mesures).
CISD <i>(pour mémoire)</i>	ER = 34	Er = 33					ER = 34 à c.f. no. 26		Format et missions à réexaminer au regard de l'évolution des tâches et des modalités d'appréhension de l'information statistique.
IDS <i>(pour mémoire)</i>	ER = 19						ER = 19		Format et missions à réexaminer au regard des besoins du public (particuliers et opérateurs), et des tâches dont le partage peut éventuellement être envisagé les PAE.

1 Le scénario décrit dans le PSD d'un basculement global de chaque RR successivement vers la RI semble devoir poser d'importante difficultés au fur et à mesure que de nouvelles contraintes apparaissent (Transfert de la TSVR/TICPE à Metz) ou vont apparaître (niveau des restitutions d'emplois au cours des années à venir)

DR LILLE

Services	Rappel 2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Compétences à la cible	Observations
RR	ER = 15		ER = 0 Transfert progressif de l'activité à Dunkerque pour constitution RI						
COD	En formation expérimentale au cours de l'année.	ER = 18 Mise en œuvre Accueil CROC SU et CLI Lille et partiellement compétence CROC SU Amiens.					ER = 18	CODT interrégional	
Tabacs	ER = 3	ER = 3 Accueil tabacs de Valenciennes					ER = 3		Constitution d'une entité unique sur Lille en absorbant l'emploi isolé de Valenciennes
Lesquin bureau	ER = 46		ER = 48 Accueil dédouanement de Roubaix	ER = 46	ER = 40 Transfert partiel de dédouanement au SGC Accueil dédouanement de Valenciennes	ER = 35 Transfert partiel de dédouanement au SGC Accueil dédouanement de Valenciennes	ER = 35	Douane. Tous contrôles prescrits autres réglementations hors champ de gestion du bureau.	
Roubaix	ER = 9		Fusion absorption avec Lesquin Transfert dédouanement à Lesquin						
Valenciennes	ER = 30 Transfert activités énergétiques (EF et UE) à PEI Dunkerque	ER = 28 Transfert tabacs à DR Lille Transfert de la TSVR à Metz.	ER = 23 Transfert CI fiscalité à Lille BFCI		ER = 18 Transfert partiel de dédouanement au SGC Accueil dédouanement hors SGC à Lesquin	ER = 11 Transfert partiel de dédouanement au SGC Accueil dédouanement hors SGC à Lesquin	ER = 11	Contrôles prescrits toutes autres réglementations	Noter: au moins 13 départs en retraite d'ici à 2020
Lille BFCI	ER = 20	ER = 17 Transfert de la TSVR à Metz. Accueil TICPE taxis et autres pour le 59	ER = 20 Accueil CI et fiscalité de Valenciennes.			ER = 20	ER = 20	Gestion Fiscalité CI pour la DR de Lille Éventuellement, contrôles prescrits toutes autres réglementations.	
Cambrai BSI	ER = 33								
Lille Gares BSI	ER = 52	ER = 62					ER = 35 ER = 62	Sûreté trans - Manche + LCF	Prise en compte en 2015 de la nouvelle organisation de Lille Europe liée à l'accroissement du trafic.
Lille BSI	ER = 32					ER = 51 Lille 1 Fusion de Lille et Halluin Reckem	ER = 51		La date de mise en œuvre des regroupements est conditionnée par les solutions immobilières qu'il sera possible de trouver.
Halluin-Reckem BSI	ER = 33								
Baisieux-Camphin BSI	ER = 28	ER = 27				ER = 51 Lille 2 Fusion de Baisieux et Lesquin	ER = 51		
Lesquin BSE	ER = 21	ER = 20							
Saint Aybert BSI	ER = 23	ER = 20	ER = 0 Fermeture de l'unité						
Bayay-Mauberge BSI	ER = 28	ER = 30	ER = 35 Fermeture de l'unité						

DR DUNKERQUE

Services	Rappel 2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Compétences à la cible	Observations
Dunkerque POC Ciblage transmanche	Cellule ciblage	ER = 3 (+ 4 Calais et 4 Dunkerque)	ER = 5 Transformation en entité d'orientation et de ciblage des contrôles trans-Manche et conteneurs			ER = 5	ER = 5	Orientation et ciblage contrôles trans Manche (ferries et TSM) et conteneurs Dunkerque.	Abouissement fortement tributaire de la fourniture des moyens techniques manquants.
Dunkerque PAE	ER = 2 Tabacs	ER = 3 Accueil tabacs d'Arras					ER = 3		
Dunkerque bureau	ER = 35 (dont 7 PEI) Accueil dédouanement EF et UE (du 01/01 au 01/09) de Valenciennes, Arras, Saint Quentin et Boulogne.	ER = 32 (dont 10 PEI) Transfert DAFN à Boulogne Transfert TSVR/TICPE à Metz Accueil des DSA DSCA et DSCF de Lille et Picardie	ER = 21 Transfert CI à Calais BFCI Accueil dédouanement hors pêche de Boulogne Transfert dédouanement pêche à Boulogne		ER = 19 Transfert partiel de dédouanement au SGC	ER = 17 Transfert partiel de dédouanement au SGC	ER = 17	Dédouanement (Contrôles prescrits toutes autres réglementations hors champ de gestion du bureau..	
Dunkerque Pôle Energétique Interrégional (PEI)			ER = 10 Accueil « solide » énergie (TICGN, TICC, TICE ...)	ER = 10			ER = 10	Fiscalité énergétique gestion (interrégion) et contrôle (Dunkerque)	Pyramidage PEI : 1A+, 2A, 4B, 3C. Service séparé de Dunkerque bureau. Installation dans locaux DR en 2017
Arras bureau	ER = 22 Transfert activités énergétiques (EF et UE) à PEI Dunkerque	ER = 19 Transfert Tabacs à la DR Transfert TSVR/TICPE à Metz Accueil TICPE taxis et autres pour le 62	ER = 18 Transfert CI à Calais BFCI		ER = 18 Transfert partiel de dédouanement au SGC	ER = 18 Transfert partiel de dédouanement au SGC	ER = 18	Dédouanement TSVR/TICPE de la DR de Dunkerque Contrôles prescrits toutes autres réglementations hors champ de gestion du bureau	Intègre la forte progression attendue des déclarations déposées auprès de ce bureau (PDU + accroissement du trafic).
Boulogne bureau	ER = 8 Transfert activités énergétiques (EF et UE) à PEI Dunkerque	ER = 8 Transfert TSVR/TICPE à Metz Accueil DAFN de Dunkerque	ER = 7 Transfert dédouanement hors pêche à Dunkerque Accueil dédouanement pêche de Dunkerque	ER = 6			ER = 6	DAFN interrégional Dédouanement produits de la pêche Contrôles prescrits toutes autres réglementations hors champ de gestion du bureau.	Effectif réel au 01/05/2014 = 14 Relogement dans locaux domaniaux précédemment affectés la ES dès que l'effectif le permettra.
Calais BFCI	ER = 8	ER = 8	ER = 9 Accueil CI de Arras et Dunkerque	ER = 9			ER = 9	Gestion Fiscalité CI pour la DR de Dunkerque Contrôles prescrits toutes autres réglementations	Installation du bureau à réexaminer.
Arras BSI	ER = 26	ER = 30	ER = 34	ER = 35			ER = 35		
Saint Omer BSI	ER = 19	ER = 20					ER = 20		
Boulogne BSI	ER = 22	ER = 20					ER = 20		
Dunkerque BSI	ER = 59						ER = 59		
Calais littoral BSI	ER = 66						ER = 66		
TSM (toutes unités)	ER = 274						ER = 270	Sûreté trans - Manche + LCF	Sans changement sauf évolution trafic ou conditions de son contrôle (Fret 2015 - NewTon = +6 en 2015).

DR PICARDIE

Services	Rappel 2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Compétences à la cible	Observations
RR	ER = 11			ER = 0 Transfert d'activité à RR Dunkerque pour achèvement RI		ER = 0			
Hirson BSI	ER = 0 Fermeture de l'unité actée au CTSD du 30/05/2012								Fermeture suspendue. Effectif présent = 5
Abbeville BSI	ER = 12		ER = 0 Suppression d'assise avec Amiens BSI						Remise des locaux à la CCI
Amiens BSI	ER = 16		ER = 20 Absorption partielle d'Abbeville BSI.				ER = 20		Accueil transitoire dans les actuels locaux à prévoir. Installation définitive. à préciser
Laon BSI	ER = 23						ER = 23		Entrée dans les nouveaux locaux en mai/juin 2014
Nogent sur Oise BSI	ER = 33	ER = 35	ER = 37	ER = 40			ER = 40		
Amiens	ER = 16	ER = Transfert TSVR/TICPE à Metz	ER = 13 Assise fiscalité et CI de Compiègne et Saint Quentin Transfert du dédouanement à Compiègne	ER = 10			ER = 9	Fiscalité / CI pour l'ensemble de la DR de Picardie (sauf TSVR et Energie) Contrôles prescrits toutes autres réglementations hors champ de gestion du bureau..	Installation dans les locaux de la DR. Date à préciser (2017 ou 2018 ?) fonction de la réduction des effectifs de Amiens bureau et DR.
Compiègne	ER = 11	ER = Transfert TSVR/TICPE à Metz	ER = 13 Transfert fiscalité et CI à Amiens Assise du dédouanement de Amiens		ER = 13 Transfert partiel du dédouanement au SGC Assise du dédouanement de Saint Quentin.	ER = 13 Transfert partiel du dédouanement au SGC	ER = 13	Dédouanement Contrôles prescrits toutes autres réglementations hors champ de gestion du bureau..	
Saint Quentin	ER = 13 Transfert activités énergétiques (EF et UE) à PEI Dunkerque	ER = Transfert TSVR/TICPE à Metz Assise TICPE taxis et autre pour la Picardie	ER = Transfert CI et Fiscalité à Amiens		ER = Transfert partiel du dédouanement au SGC Transfert du dédouanement (solde) à Compiègne	ER = Transfert partiel de dédouanement au SGC	ER = 7	TSVR/TICPE Picardie Contrôles prescrits toutes autres réglementations hors champ de gestion du bureau..	