



# Compte rendu Groupe de travail Brexit

10 mars 2021

Un groupe de travail portant sur le Brexit s'est réuni le 10 mars 2021, sous la présidence de Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines, puis après son départ par Virginie Farjot, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, accompagnées de représentants du service des ressources humaines et de la DGAL, de François Pouilly, directeur adjoint de la DRAAF Normandie, de Michel Guillou, directeur adjoint de la DRAAF des Hauts-de-France et d'Isabelle Paysant, directrice adjointe de la DRAAF Bretagne, de Didier Perre, directeur de l'INFOMA et de Pierre Clavel, coordonnateur du réseau des ISST.

Pour l'Alliance du Trèfle, y ont participé Christine Klich (CFTC-MAE), Olivier Lapôte (SNISPV) et Annick Pinard (secrétaire-coordinatrice).

Nadine Richard-Péjus rappelle le contexte de ce groupe de travail et regrette la mise à disposition tardive du document support, voulu le plus actualisé possible et qui a nécessité l'agrégation d'une dizaine de contributions.

L'ordre du jour comporte cinq points :

- Contexte général,
- Activités et relations avec les professionnels ,
- Effectifs,
- Conditions et organisation du travail,
- Formation.

Ces cinq points sont développés dans le diaporama (voir le document).

## Intervention de Pierre Primot de la DGAL

### Contexte général

Pierre Primot, adjoint au sous-directeur des affaires sanitaires européennes et internationales, présente le contexte général avec 9 postes de contrôle frontaliers (PCF) concernés dont 6 nouveaux postes : Calais (Port et Tunnel), Boulogne, Cherbourg, Caen-Ouistreham, Dieppe et Roscoff.

Suite à l'accord du 30 décembre avec le Royaume-Uni, la phase opérationnelle a débuté le 1<sup>er</sup> janvier 2021 avec le contrôle à l'importation.

Pour les marchandises à l'export, la certification (phyto)sanitaire a débuté le 1<sup>er</sup> janvier, la certification vétérinaire (DAOA) doit débuter le 1<sup>er</sup> avril, sachant que le Royaume Uni est le premier client pour l'export. Les Britanniques commenceront les contrôles à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

## Activités et relations avec professionnels

Les inspections peuvent comprendre 3 phases : contrôle documentaire, contrôle d'identité et contrôle physique avec des instructions particulières émanant de la DGAL pour le suivi des contrôles et des non conformités.

En janvier et février, environ 8 000 envois ont été contrôlés.

Les flux au départ sont inférieurs à l'estimation : blocage lié à la situation Covid au Royaume Uni, à un surstockage « préventif », aux liaisons suspendues de la Brittany Ferries pour la Normandie et la Bretagne, et à l'impréparation des opérateurs britanniques.

Le flux moindre a permis aux agents de monter en compétence.

De nombreuses non-conformités (90%) ont été rencontrées les premières semaines. La situation s'est nettement améliorée (15 % de non-conformités les dernières semaines).

Des échanges au quotidien ont lieu avec les autorités britanniques et la Commission européenne, en particulier pour l'échéance du 1<sup>er</sup> avril (exportation DAOA). Il faut que les services soient prêts pour la certification au 1<sup>er</sup> avril.

Des échanges sont en cours avec les douanes et les compagnies trans-Manche pour gagner du temps.

## Effectifs

466 ETP supplémentaires ont été obtenus depuis 2019 (passage de 100 000 à 400 000 lots à contrôler par le SIVEP), dont 376 ETP pour l'import (PCF et assistance) et 90 ETP pour l'export. Les recrutements au titre de 2021 ne sont pas achevés.

## Intervention des organisations syndicales et réponses de l'administration

*L'Alliance du Trèfle constate actuellement que sur les deux PCF de Calais (Port et Tunnel), la rotation se fait sur 5 équipes selon le cycle de travail dit « de la capitainerie ». Les agents doivent effectuer 122 vacations par an, ce qui correspond à un total de 610 vacations, alors qu'une année compte 730 fois 12 heures. En conséquence la pression augmente, et les agents ne peuvent pas bénéficier de 4 jours de repos de suite et n'ont qu'un week-end de repos par mois. Elle souhaite savoir si des recrutements sont prévus pour pallier ce manque d'effectif. Elle soulève plus globalement la question des effectifs, les aléas actuels ne permettant pas une vision précise des besoins sur la plupart des sites et de nombreux contrats n'ayant été signés que pour 6 mois.*

*Elle demande pourquoi les agents recrutés en 2019 ont dû signer un nouveau contrat à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, avec une nouvelle période d'essai, qui pour certains est renouvelée. Par ailleurs, certains vétérinaires contractuels en CDI ont aussi dû signer un nouveau contrat.*

*L'Alliance du Trèfle souhaite avoir des informations sur le pourcentage des contractuels parmi les vétérinaires et sur la suite donnée au décret n° 2019-256 permettant le contrôle à l'importation par des vétérinaires n'ayant pas la nationalité française et dont la validité se termine le 1<sup>er</sup> avril 2021.*

Les organisations syndicales demandent également des précisions :

- sur la répartition des emplois par PCF,
- sur les variations des flux entre le jour et la nuit,
- sur la répartition des effectifs par statut et corps,
- sur les démissions de contractuels, certains étant embauchés par les transitaires qui leur proposent de meilleures conditions financières, d'autres ne supportant pas les conditions de travail (travail de nuit).
- sur les évaluations de temps prises en compte par l'administration pour effectuer un contrôle ou une certification, ces évaluations étant utilisées pour en déduire les effectifs nécessaires. Les organisations syndicales pensent que les temps sont sous-évalués.

Philippe Sappey, sous-directeur du pilotage des ressources et des actions transversales à la DGAL, indique que les effectifs de 2021 sont conditionnés par la réalisation des flux. Or il existe de grandes incertitudes sur les flux et leur répartition.

L'idée, si la visibilité se précise, est d'ouvrir massivement et progressivement pour recruter à terme des titulaires, ou des contrats de longue durée (1 à 2 ans).

Sur la répartition des effectifs, il y a très peu de titulaires actuellement: sur la cible de 466 ETP, 30 titulaires et 336 contractuels.

Un point plus précis sera communiqué ultérieurement ainsi que sur la répartition par corps.

Laurent Belleguic, sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération, apporte des précisions sur le renouvellement des contrats, établis selon les préconisations de la DGAFP :

- contrats de « longue durée » (1 ou 2 ans avec une période d'essai !),
- pour les vétérinaires : sur les postes ouverts sans candidat, les contrats sont établis selon l'article 4.2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Les 3 agents en CDI ont eu un nouveau contrat en CDI.

Le décret 2019-256 arrivant à échéance, un travail a été réalisé avec le service des affaires juridiques pour voir si une extension à d'autres missions que les contrôles à l'importation pouvait être envisagée. La seule extension jugée recevable a été la certification à l'exportation. Le nouveau décret devrait sortir bientôt.

Sur la volumétrie et la répartition des flux, des relevés ont été faits dans les PCF mais il n'y pas encore de synthèse.

L'estimation du temps de contrôle moyen /marchandise (1 heure pour animaux vivants, 15-20 mn pour les produits de la pêche...) résulte de travaux réalisés en 2019 sur les PCF en fonctionnement alors. La difficulté pour extrapoler aux contrôles Brexit, est que les PCF faisaient du pluri-origines alors que pour les contrôles Brexit, tout vient du Royaume Uni.

Par ailleurs le gain en compétence des agents permet une diminution du temps de contrôle.

Le temps de certification de 40-45mn résulte d'une étude mise en place par un cabinet conseil avec

une donnée croisée avec les flux douaniers pour essayer de faire des estimations sur les effectifs nécessaires à la certification. Pierre Primot reconnaît la nécessité d'un travail de vérifications, contrôles derrière la certification.

Michel Guillou précise pour la région Hauts-de-France que 233 agents exercent au SIVEP. Il y a eu 8 démissions depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (4 sont partis chez des transitaires et 4 pour convenance personnelle) et 4 étaient partis avant la finalisation de leur recrutement. Une attention particulière est apportée à la maîtrise du français lors du recrutement de vétérinaires étrangers (majorité de vétérinaires espagnols) avec un entretien d'embauche en français. Il indique que le départ à l'INFOMA des agents qui ont réussi le concours T1 en février a conduit au recrutement de 28 agents qui sont en e-formation actuellement en restent affectés en PCF. Une vague de recrutement de 20 techniciens est en cours surtout pour Boulogne. Pour le travail de nuit, à Boulogne, les équipes de nuit participent à la préparation du contrôle documentaire du lendemain (pré-contrôles faits).

*Après un rappel de l'Alliance du Trèfle sur l'absence de réponse à sa question sur le nombre d'équipes à Calais, une réponse écrite sur cette problématique est annoncée.*

## Conditions et organisation du travail

### Intervention de Pierre Clavel

Pierre Clavel évoque les conditions et l'organisation du travail dans les PCF (cf diaporama).

Il rappelle que le CHSCTM du 15 octobre 2019 a validé une étude sur l'organisation et les conditions de travail dans les PCF (objectif 5.6 du programme national de prévention). Cette étude s'est déroulée de juin à décembre 2020 avec des analyses sur sites (Roissy, Perpignan) et réunion d'un groupe de travail opérationnel auquel a participé la secrétaire du CHSCTM.

En 2021, Ergotec a réalisé son premier travail de suivi avec des analyses et des observations en semaines 5 et 6 sur 4 sites (Calais Tunnel, Dunkerque, Boulogne, Caen-Ouistreham) et réunion du groupe de travail opérationnel en semaine 7.

Les données analysées portent sur la charge de travail, les conditions de travail et l'organisation du travail.

#### **\*Charge de travail**

Pierre Clavel précise que les indicateurs sont peu représentatifs car l'enquête a eu lieu début février, avec 70 % du flux, d'où des biais possibles pour les conclusions.

Des contraintes impactent sur la charge de travail (complexité du travail, temps de traitement) et au vu des difficultés rencontrées, le temps de traitement s'est allongé.

La charge de travail montant progressivement a permis la montée en compétence progressive des agents.



### \*Organisation du travail

La phase de démarrage avec des documents absents, des besoins d'ajustements avec les transitaires, la complexité à Dunkerque et Calais de retrouver le camion recherché, a entraîné des retards, un travail dans l'urgence et des tensions ponctuelles. Cela interagit sur les agents avec la perception de la charge de travail.

Les postes de régulateurs et les postes d'accueil des transitaires méritent une attention particulière car la charge cognitive et psychique y est parfois très importante.

Les cycles horaires seraient bien perçus par les agents même si la prise de congés sur le cycle capitainerie est difficile à organiser et qu'à Boulogne, la planification individuelle complexifie le processus.

Ce point devra être réanalysé avec l'évolution de la charge de travail.

Pour le traitement des dossiers complexes ou litigieux, une montée en compétence collective avec un « compagnonnage » sur les contrôles documentaires et physiques a été relevée, mais attention encore à la montée en charge de l'activité.

Sur l'environnement de travail, des travaux sont en cours ou prévus, qui génèrent des modifications dans l'organisation et des nuisances sonores.

De nouveaux travaux vont réduire les nuisances sonores pour la zone d'accueil.

A Boulogne, la surface est insuffisante.

Les quais sont le seul endroit où les agents devraient être en interrelation avec les chauffeurs (normalement les transitaires sont les seuls interlocuteurs du SIVEP). Lorsque le chauffeur met à quai, il peut y avoir des tensions.

Si le SIVEP est accessible depuis l'extérieur, il peut y avoir une exposition au risque d'atteinte à la sécurité des agents de contrôle.

Une inspection sur les sites de Calais et Boulogne a été réalisée par Marie-Catherine Taradach les 25 et 26 janvier 2021. L'inspection portait sur la prévention du risque à l'exposition au SARS-CoV-2.

Les conclusions sont que le risque est globalement bien pris en compte, mais l'importance du compagnonnage entraîne une tendance à se regrouper, notamment à l'accueil, d'où une vigilance à conserver.

Pour la plupart des postes, l'aération est naturelle, d'où la nécessité d'une organisation pour aérer le plus souvent possible.

Le nettoyage par des prestataires n'entraîne pas de difficulté.

Le nombre d'agents maximum par salle est écrit, tous les agents ont eu accès à la e-formation Covid.

Des fiches réflexes avaient été élaborées en 2019 pour contrôles de containers maritimes. Elles ont été modifiées pour les contrôles Brexit (Covid, violences, horaires décalés) et seront bientôt diffusées.

Une présentation plus complète sera faite lors du prochain CHSCTM.

## Intervention du SRH

Servane Gilliers-Van Reysel, adjointe à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, indique que tous les DUERP ont été actualisés pour les PCF Brexit.

## Intervention des DRAAF

### \*Hauts-de-France

Les travaux sur Calais Tunnel sont finis et les locaux de Dunkerque seront réceptionnés la semaine suivante. Pour Calais Port, les travaux vont démarrer, notamment ceux de la station animalière, et devraient aller vite.

Pour Boulogne, les relations entre acteurs sont plus compliquées. Des bâtiments modulaires devraient être mis en place pour 10 semaines.

3 missions d'accompagnement sont en cours pour la création de fiches réflexes et d'un outil informatique d'aide à la décision par les inspecteurs.

Le Covid est une préoccupation permanente (pauses cigarettes, pause repas) : 2 agents ont été atteints mais il n'y a pas eu de cluster.

### \*Normandie

Les équipes fonctionnent sur un rythme de 44h par semaine (5 fois 8h48).

Ce sont de petites équipes : souvent 2 à 3 agents par équipe, 3 rotations par jour sur Caen-Ouistreham et Dieppe.

L'activité est faible à Cherbourg (1 à 2 escales/jour) et Dieppe (3 escales/jour dont une à 4 h00 du matin).

Sont mises en place des astreintes à trois niveaux : chefs de poste, vétérinaires de la DRAAF pour signature (c'est le point faible) et équipe informatique.

### \*Bretagne

Les postes étaient organisés pour fonctionner au 1<sup>er</sup> janvier 2021 à Roscoff (création) et Saint-Malo, mais l'interruption du trafic de Brittany Ferries a changé le contexte (Roscoff ne fonctionne pas).

A Saint-Malo, il y a eu 45 lots en provenance des îles anglo-normandes.

Une attention particulière est portée sur le risque covid (variant anglais).

Le retour en activité de Brittany Ferries est annoncé pour mai, ce qui nécessite la montée en compétence et la mise en situation des équipes (envoi dans les PCF de Normandie).

Un accompagnement d'Ergotec est programmé au démarrage de Brittany Ferries.

## Suivi de médecine de prévention

Un suivi par des médecins de prévention est prévu pour les agents dans les trois régions (cf diaporama).

## Intervention des organisations syndicales et réponses de l'administration

*L'Alliance du Trèfle remercie pour leur présentation les différents intervenants ainsi que Marie-Catherine Taradach pour son inspection.*

*Elle rappelle que l'exiguïté des locaux dans les PCF des Hauts-de-France avait déjà été soulignée avant la seconde vague de l'épidémie de Covid qui aggrave la situation.*

*Elle regrette que le paiement des heures de nuit n'ait pas été versé intégralement à la totalité des agents, ce qui entraîne pour eux une déception, qui s'ajoute à l'absence de pause de 4 jours et à des conditions de travail difficiles (nuisances sonores...), des agents ayant même découvert, lors d'un contrôle d'un camion, un migrant qui se dissimulait entre deux palettes.*

*Elle souhaite connaître la qualité des masques distribués aux agents et rappelle sa demande que les agents des SIVEP, comme ceux des abattoirs puissent être prioritaires pour une vaccination Covid en cours de réflexion et qui serait organisée par les employeurs privés ou publics. Leurs conditions de travail les classent, comme les enseignants, parmi les agents les plus exposés, un cluster est intervenu dans un poste non Brexit.*

*Pour l'Alliance du Trèfle, des travaux doivent être rapidement effectués pour améliorer le réseau informatique afin d'éviter des délais importants pour les enregistrements dans Traces NT.*

*Enfin, si les échanges au quotidien avec les Britanniques sont évoquées, des clarifications rapides sont nécessaires aussi pour les exigences attendues en termes de certification par tous les pays de l'Union européenne. En effet, des divergences existent, notamment avec l'Espagne, et entraînent une charge de travail supplémentaire pour les agents des PCF (dosette de café au lait, produits à destination de Gibraltar).*

Les organisations syndicales évoquent également :

- le manque de représentativité de l'enquête Ergotec qui n'a porté que sur 4 sites, en particulier sur la bonne perception du cycle de travail,
- la protection des agents vis à vis de toxiques,
- la sécurité des agents
- le manque d'homogénéité du classement RIFSEEP des agents selon les régions,
- le télétravail,
- le Brexit pour les agents de l'administration centrale (DGAL, DPMA et SRH), qui sont surchargés.

Laurent Belleguic indique que normalement les heures de nuit sont payées par trimestre, mais que pour les agents en SIVEP, le paiement sera mensuel, le paiement intervenant avec 2 mois de décalage après constat du service fait. Le premier paiement est prévu en mars (pour les heures de nuit de janvier).

Michel Guillou indique que pour les agents des Hauts-de-France, 40 heures de nuit (forfait) ont été payées sur la paie de février.

Les agents en poste en Normandie regrettent l'absence d'équité entre agents, puisque seuls les agents des Hauts-de-France en ont bénéficié.

Pierre Clavel précise que si le risque chimique ne doit pas être occulté, ce n'est pas le même risque que pour le contrôle des containers maritimes.

Les EPI ne sont pas pour le risque Covid : masques différents, gants pour manipulations...

En termes de nuisances sonores, il y a un bruit de fond lié à l'open space et une phase de démarrage avec beaucoup de verbalisations entre acteurs.

Pour le risque de violences, 2 fiches réflexes spécifiques sont rédigées.

Un suivi médical spécifique est prévu pour le travail de nuit, les femmes enceintes et le risque chimique.

Michel Guillou intervient sur la sécurité des sites : à Calais et Dunkerque, les douaniers sont présents, ainsi que des forces de police. C'est différent à Boulogne où il n'y a pas de police.

Il confirme la découverte d'un migrant dans un camion et d'un chauffeur russe qui n'a pas voulu se soumettre d'où des appels à la police.

Les agents disposent d'un téléphone portable, les postes et bureaux sont sécurisés.

La DRAAF a fourni aux agents chaussures, vareuses et vêtements pour le froid.

Tous les agents ont eu une visite médicale avant leur embauche.

La mise en place du télétravail n'est pas facile pour les agents en SIVEP. La DRAAF essaie d'identifier des fonctions télétravaillables.

Seul le PCF de Boulogne est concerné par une moindre activité la nuit. Calais Tunnel reçoit 2 navettes par heure 24h/24, Calais Port reçoit un ferry toutes les 40 minutes, nuit et jour, il en est de même pour Dunkerque.

François Pouilly indique qu'il est difficile de trouver un médecin de prévention dans le Calvados et la Seine-Maritime (pas de problème dans la Manche) pour les agents d'État.

Tous les agents ont eu une visite médicale d'embauche.

Le sujet des liaisons informatiques est identifié à Caen-Ouistreham (et Dieppe) et a été évoqué au CT DRAAF Normandie la veille. Un devis d'Orange a été fourni pour la liaison fibre de Caen-Ouistreham et Dieppe. La DRAAF attend l'autorisation du MAA.

Sur les cycles de travail, les premiers retours de difficultés ont été évoqués au CT DRAAF Normandie. La DRAAF attend un trimestre de fonctionnement pour envisager des modifications.

Quelques petites adaptations sont prévues en fonction de la baisse d'activité.

Une grande vigilance est apportée sur les agents « inoccupés » à Cherbourg et Dieppe.

Un bilan sera fait après le 1<sup>er</sup> semestre.

Isabelle Paysant indique qu'un suivi médical à l'embauche et régulier est mis en place. Des EPI sont fournis en fonction de l'évaluation des risques.

Pour se préparer au retour de Brittany Ferries, l'organisation matérielle des postes est prévue ainsi que la formation des agents. En attendant, les agents recrutés sont envoyés dans les PCF Normandie et les DDPP de rattachement.

Servane Gilliers-Van Reysel indique que la vaccination Covid est un sujet très suivi à l'interministériel.

Pour les repos, la note de service n°2020-245 du 22 avril 2020 donne toutes les précisions pour le cycle de la capitainerie (pages 9 et 10). L'annexe 2 énumère les absences ne donnant pas lieu à la réalisation de vacations manquées et celles donnant lieu à la réalisation de vacations manquées (formation = temps de travail).

La surcharge de travail est bien identifiée à la DGAL. Un travail est en cours mais aucun arbitrage définitif n'est rendu compte tenu de la réorganisation de la DGAL.

## Formation des agents Brexit

Adel Ben Youssef, adjoint à la cheffe du service de la formation continue à l'INFOMA, présente la part de l'INFOMA dans la formation Brexit (voir le diaporama).

Les organisations syndicales souhaitent avoir des précisions sur les modalités de formation des agents en 2021 compte tenu de la situation sanitaire (uniquement mallette ?).

Michel Guillou indique que des échanges de pratiques entre agents et entre sites sont prévues, avec un projet de mutualiser avec la Normandie.

La mallette est un outil parmi d'autres. Il y a également des formations sur le savoir-être et le savoir-faire en contrôles.

Si un agent se forme avec la mallette, il est en télétravail ou dans une pièce spécifique dédiée.

Adel Ben Youssef confirme la complémentarité nécessaire de la mallette INFOMA avec d'autres outils à disposition des DRAAF. Les échanges sont indispensables.

Arnaud Chatry, adjoint à la cheffe du SIVEP central, remercie les collègues qui ont contribué à l'élaboration de la mallette, conçue à cause du contexte sanitaire. Elle a été complétée par des petits groupes de travail en présentiel ou des plus grands groupes en visio. L'immersion prévue en 2019, n'est pas possible actuellement mais pourrait être remise en place en fonction du contexte sanitaire.

Michel Guillou rappelle que le SIVEP de Dunkerque était opérationnel avant le Brexit et que les agents ont pu animer des formations.

François Pouilly confirme que le SIVEP du Havre a accueilli beaucoup d'agents de Normandie et de Hauts-de-France et maintenant de Bretagne. Il remercie l'équipe du Havre et également celle de Caen-Quistreham qui accueille aussi des agents d'autres régions.

Virginie Farjot conclut la réunion en remerciant les participants pour la grande richesse des échanges. Les DRAAF prennent en compte les points de vigilance (médecine de prévention).

Aucune conclusion ne sera faite aujourd'hui sur les cycles de travail car les expériences ne sont pas homogènes et la phase de montée en charge n'est pas stabilisée.

Un autre groupe de travail sera organisé prochainement et le sujet Brexit sera à l'ordre du jour du CHSCTM du 6 avril.