



Compte rendu Groupe de travail Brexit

7 avril 2022

Un groupe de travail relatif au fonctionnement des postes de contrôle frontaliers (PCF) dans le cadre du retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne (Brexit) s'est réuni le 7 avril 2022, en visioconférence, sous la présidence de Nadine Richard-Péjus, adjointe du chef du service des ressources humaines, accompagnée de représentants du service des ressources humaines, de la DGAL, de la DRAAF Normandie, de la DRAAF Hauts-de-France et de la DRAAF Bretagne.

Pour l'Alliance du Trèfle, y ont participé Pascale Homolle-Lotteau et Olivier Lapôte.

Un diaporama transmis avant la réunion (voir le document) décrit les points examinés lors de ce groupe de travail : actualités relatives au Brexit, effectifs, sécurité, évolution des cycles de travail, actualités des régions et mise en place des tickets restaurants .

En introduction Servane Gilliers-Van Reysel, adjointe à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, indique que ce groupe de travail est dans la continuité de celui du 13 décembre dernier et qu'il s'agit de définir la meilleure méthode de travail pour répondre aux demandes de la DGAL qui souhaite optimiser le fonctionnement des PCF.

La révision du cycle de 44 h doit être effectif avant juillet 2022, c'est une demande du guichet unique (DGAFP et direction du budget).

Actualités relatives au Brexit

Charles Martins-Ferreira, sous-directeur de l'Europe, de l'international et de la gestion intégrée du Risque (SDEIGIR) à la DGAL, présente l'état des lieux un an après le début du Brexit, soit sur 110000 envois contrôlés.

Après un petit démarrage, la vitesse de croisière a été atteinte en fin d'année. 2 500 envois sont contrôlés désormais chaque semaine.

Calais-Boulogne et ses trois sites représentent 85 % de l'activité, Caen-Ouistreham 8 %, Dunkerque 6 % et les 1 % restants se partagent sur les autres ports normands et bretons.

Les contrôles sont plus complexes pour les produits composés.

En 2021, 10 000 chevaux ont été contrôlés à Calais, qui est ainsi le premier poste de contrôle au monde pour cette espèce.

L'activité Brexit représente 52 % de l'activité du SIVEP.

En 2021, 1 200 envois ont été refusés, soit 1,14 % des marchandises totales contrôlées, soit environ le double du taux de refus des lots provenant des autres pays tiers.

Point sur la sécurité des postes à la suite de l'incident du 1^{er} octobre au Havre

Pour rappel, des braqueurs ont brandi une arme au PCF du Havre et se sont enfuis avec un camion contenant des colis de drogue cachés dans un container débarqué d'un cargo en provenance d'Amérique du Sud, en séquestrant le chauffeur du camion.

Une enquête comportant 12 questions a été conduite auprès des 30 PCF : 24 ont répondu soit 80 % représentant plus de 91 % des contrôles réalisés (2 ont répondu pour indiquer qu'il n'y avait pas d'activité).

Charles Martins-Ferreira présente les différentes questions posées et leurs réponses (voir le diaporama).

En conclusion de son exposé, il ressort la nécessité de travailler avec les PCF sur le renforcement des conditions de sécurité, la mise en place de procédures en cas d'incident et la formation des agents sur ces sujets. La sensibilisation des gestionnaires est également nécessaire.

Pierre Clavel, coordonnateur du réseau des inspecteurs de santé et sécurité au travail (ISST), complète cette analyse en informant que des documents vont être mis en place cette année :

- un outil méthodologique de RETEX, pour toutes les structures, y compris les SIVEP, qui sera présenté au second semestre 2022,
- des exercices de formation sous forme de scénarios ainsi que des fiches opérationnelles, sous forme d'outils « martyrs » adaptables à chaque site, seront livrés en septembre 2022.

Les organisations syndicales s'interrogent sur les points suivants :

- un guide est-il prévu pour les gestionnaires des sites ?
- comment se déroule la formation ?
- en cas de besoin d'aménagement des locaux, qui financera les travaux ?

Réponses de l'administration :

Concernant les guides à l'attention des gestionnaires, un travail est en cours avec d'autres partenaires du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA).

Dès leur arrivée, les nouveaux agents sont sensibilisés par une formation « socle » complétée par une formation particulière propre à chaque SIVEP. La dimension sécurité fait partie de ces deux éléments. On leur proposera des fiches opérationnelles simples adaptées à chaque site.

Le réaménagement des locaux est plus difficile à gérer car l'État n'est pas propriétaire et n'a pas la main. Ce sera aux préfets de peser sur les gestionnaires des sites pour effectuer les travaux mais l'État ne prendra pas en charge les frais.

Point à date des effectifs

Philippe Sappey, sous-directeur du pilotage des ressources et des services (SDPRS) à la DGAL, présente le tableau des effectifs (voir le diaporama).

396 agents ont été recrutés, les contractuels sont majoritaires : 100 % des vétérinaires, 88 % des techniciens.

Il est difficile de recruter des vétérinaires et de les garder. De même l'attractivité pose problème pour garder des techniciens. Ainsi il y a eu 12 démissions depuis le début de l'année (vétérinaires et techniciens).

Depuis le début du Brexit, 53 personnes ont été titularisées.

L'Alliance du Trèfle, très inquiète sur les difficultés de recrutement, alerte l'administration sur les rémunérations : le revenu de base d'un technicien contractuel n'est supérieur que de quelques euros au SMIC (à partir de mai 2022, ils seront au SMIC avec l'augmentation de celui-ci) et celui d'un vétérinaire contractuel est d'un peu moins de 2 500 €, alors que le revenu d'un vétérinaire débutant dans le secteur privé est de 3 000 €, sans ou avec peu de gardes de nuit, qui, le cas échéant, sont rémunérées en plus.

Les autres organisations syndicales confirment le manque d'attractivité lié aux rémunérations.

La baisse du nombre d'heures de nuits afin de limiter la fatigue, entraîne une baisse de rémunération. Dans certains PCF, le travail du week-end et des jours fériés n'est pas compensé financièrement, la vie familiale est perturbée et la motivation des agents est en baisse, d'où l'augmentation des démissions.

Certaines régions sont en plein emploi, d'où la difficulté de recruter. De plus, certains postes de vétérinaires ne sont pas pourvus. D'ailleurs on observe un turn-over important de ceux-ci.

Les augmentations des démissions ajouteront des difficultés dans la gestion du travail.

Réponses de l'administration (Servane Gilliers-Van Reysel)

* Attractivité

Une réflexion est entamée pour revoir le référentiel de l'ensemble des contractuels afin de réduire l'écart de rémunération entre titulaires et contractuels, et ce sur une portée plus large que les contractuels des PCF Brexit. Une proposition sera faite dans quelques semaines.

* Formation

La dynamique de titularisation est à poursuivre, il faut réfléchir sur la fidélisation des agents sur ce bassin d'emploi. L'idée d'un concours à vocation régionale est soulevée.

Concernant la volumétrie des concours, un travail avec l'INFOMA doit être fait pour proposer des modalités plus souples car le fonctionnement des SIVEP doit être assuré pendant que les agents sont en formation.

Après titularisation, les agents reviennent majoritairement à leur poste, mais on ne peut pas les obliger à revenir, certains préférant partir sur d'autres missions.

La situation des vétérinaires étrangers qui démissionnent est liée à la durée maximale de recrutement de 2 ans. Ils préfèrent quitter leur poste plutôt que de rester en France sans avenir.

L'Alliance du Trèfle fait remarquer que les contrats de 2 ans ne découlent pas essentiellement du vote au comité technique ministériel, mais d'une décision de l'administration. Les organisations syndicales ne sont pas responsables des limites du décret, le problème de la rémunération étant la raison principale du manque d'attractivité. L'Alliance du Trèfle est informée de l'existence de réflexions sur la revalorisation des rémunérations des contractuels relevant de la Direction Générale de l'Alimentation. Il serait intolérable que seulement une partie des agents soient intéressés par l'augmentation des rémunérations et que les vétérinaires soient oubliés.

L'Alliance du Trèfle réagira fortement si la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP), qui date maintenant de près de 3 ans, tarde à être appliquée à l'ensemble des contractuels du programme 206. Cette loi permet d'accroître notablement les salaires des contractuels pour les rapprocher de ceux de titulaires qui occupent les mêmes postes.

L'administration a réagi en soulignant que le chantier des rémunérations est en cours, que personne n'a été oublié et qu'il doit être présenté prochainement à la secrétaire générale du MAA. Le projet de décret ne prévoyait pas au départ de limitation de durée et, pour l'administration, c'est lors du comité technique ministériel du 9 juillet 2021 qu'il a été décidé la limitation à deux années comme certaines organisations syndicales le demandaient, et le Conseil d'État avait réagi sur cette limitation d'exercice.

Révision du cycle de travail de 44 heures

L'Administration présente les éléments de contexte sur le diaporama.

L'arrêté du 22 octobre 2021 fixant les mesures transitoires concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail arrive à échéance le 31 juillet 2022.

La saisine du guichet unique devra être opérée au plus tard le 31 mai 2022.

La consultation du comité technique ministériel aura lieu les 28 et 29 juin 2022.

4 scénarios avaient été proposés par le cabinet conseil.

L'administration souhaite passer à des mesures pérennes et annonce retenir un cycle de 35 heures sur 4 jours n'entraînant pas de RTT. Un dispositif plus souple est proposé pour les PCF de Normandie et de Bretagne avec deux possibilités en fonction des besoins de chaque port.

Elle indique que les agents qui basculeront d'un cycle de 44 h à 35 h auront de meilleures conditions de travail mais verront leur rémunération diminuer car ils effectueront moins d'heures de nuit. Pour garantir la même rémunération, les fonctionnaires auront une majoration de leur régime indemnitaire et les contractuels auront un avenant à leur contrat.

L'Alliance du Trèfle demande ce qu'il en sera pour les nouveaux entrants. Elle souligne que ce système d'avenant a été mis en place en Île-de-France mais que les agents ont connu ultérieurement un retard pour le changement suivant d'échelon car leur ancienneté repartait de la date de l'avenant.

L'administration affirme que les contractuels bénéficieront du nouveau cycle et que le nouveau référentiel (lié à la LTFP) qui va être mis en place améliorera leur rémunération.

Toutes les organisations syndicales demandent s'il y aura des compensations pour les week-ends et les jours fériés travaillés. Elles soulignent que le rythme de 5 jours de travail / 4 jours de repos était attractif et permettait le recrutement notamment des vétérinaires. Avec l'abandon de ce cycle, il risque d'y avoir des démissions massives. Dans ce cas, la France ne pourrait plus assurer les missions de contrôle demandées par l'Union Européenne. De plus certains agents, particulièrement à Ouistreham, n'étaient pas au courant du passage au cycle de 35 h.

L'Alliance du Trèfle souligne que ce n'est pas en multipliant les difficultés que l'administration va résoudre les problèmes préexistants pour les vétérinaires, et qu'elle soutiendra les actions des collègues de Ouistreham.

L'administration se dit vigilante sur les problèmes soulignés par les organisations syndicales. Elle s'étonne que les agents découvrent les propositions faites, alors que le cabinet ERGOTEC avait interrogé le personnel de Ouistreham et que les propositions avaient été notifiées au dernier groupe de travail « Brexit » du 13 décembre dernier. On est actuellement dans un cycle dérogatoire et ce nouveau cycle est le seul possible. Le cycle de capitainerie n'est pas applicable à Ouistreham.

Elle déclare qu'il est nécessaire de faire plus de pédagogie en expliquant les contraintes par rapport aux nouvelles propositions. Ces nouveaux cycles permettront de s'adapter aux missions et au confort des agents.

L'Alliance du Trèfle estime qu'il aurait fallu trouver une proposition pour qu'il n'y ait pas de perdants. Elle propose qu'un cycle de 32 h comme celui en abattoirs de boucherie lié à l'habillage soit examiné.

Les organisations syndicales rappellent également que les propositions ont été présentées en décembre, certes, mais que les conclusions d'ERGOTEC n'ont pas été données aux agents. Elles demandent si elles peuvent avoir accès aux études d'ERGOTEC.

L'administration prend bonne note des remarques des organisations syndicales mais répond qu'il n'est pas possible d'avoir accès aux études du cabinet conseil qui sont trop techniques et nécessitent une analyse approfondie.



Révision du cycle de travail de la capitainerie

Aucune échéance n'est imposée, contrairement au cycle de 44 h dont la limite est le 31 juillet 2022. Ce cycle est adapté à une activité lissée, ce qui n'est toujours pas le cas actuellement, avec des surcharges de travail constatées dans la journée en semaine, et une activité limitée la nuit. L'administration souhaite adopter une nouvelle répartition des vacances pour répondre aux variations des flux, notamment entre le jour et la nuit. Il faudra également résoudre les difficultés liées à la prise de congés annuels (voir le diaporama).

Les organisations syndicales souhaitent qu'il n'y ait pas de sous-effectif la nuit. Elles espèrent qu'il n'y aura pas de perte de salaire, car la réduction des horaires de nuit pourrait entraîner une perte d'environ 1 500 € par inspecteur et par an (évaluation faite à Ouistreham). La prise de congés par semaine entière est restrictive et ceux-ci devraient être posés à la vacation, ce qui assurerait plus de liberté aux agents.

L'Alliance du Trèfle rappelle qu'elle avait déjà alerté le comité technique ministériel du 9 novembre 2021 sur le fait que légalement la prise de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre permet l'attribution d'un ou de deux jours supplémentaires de fractionnement et elle réitère sa demande que la loi soit respectée.

L'administration reconnaît que la logique des congés est complexe et peut tout désorganiser.

Actualités des régions

Le diaporama a été présenté aux participants du groupe de travail.

Bretagne

Le trafic des ferries entre Saint-Malo et Roscoff a subi de nombreux arrêts en 2021, liés à la crise sanitaire. Les lignes de la Brittany Ferries sont en fermeture hivernale de novembre à fin mars. Actuellement, ça semble aller mieux en 2022.

Les effectifs ne sont pas à saturation. Les équipes sont en place depuis longtemps et constituent un vivier solide, certains agents sont présents depuis le début du Brexit.

L'organisation du travail est classique : rythmes de 36 h et 38 h 30.

Normandie

*Dieppe : le PCF est fermé suite à un audit incendie, la réouverture est prévue pour la fin du premier semestre. En attendant les agents travaillent sur d'autres missions en DRAAF ou en DDPP.

*Cherbourg : même schéma qu'en Bretagne.

L'activité devrait reprendre en avril 2022. Des bateaux de la Brittany Ferries ont été à l'arrêt plusieurs mois suite à des problèmes techniques. Un nouvel opérateur, la Condor Ferries, devrait prochainement organiser des rotations avec le Royaume-Uni. Pas d'activité le week-end, 1 à 2 escales par jour. Les effectifs sont de 7 agents dont 1 vétérinaire.

* Le Havre / Gonfreville l'Orcher : port de containers. Pas d'ouverture le week-end, 1 escale par jour.

* Quistreham : ouverture 7j/7, 2 à 3 escales par jour. Les horaires sont resserrés matin et soir. Les agents sont fatigués, le nombre d'équipes est passé de 6 à 4.

Hauts-de-France

Visite du SRH et de la DGAL le 1^{er} avril dans les SIVEP des Hauts-de-France.

Le diaporama présente aux participants le bilan de l'organisation un an après sa mise en place. Les points positifs et ceux devant être améliorés au sein du service sont listés. Un RETEX sur les aspects techniques a été fait.

Les effectifs se montent à 260 agents qui montent en compétence. 45 sont admissibles au concours de techniciens en 2022. Arrivée d'un troisième adjoint à Calais. Le cycle capitainerie est apprécié. Les surfaces des locaux ont été augmentées de deux tiers, des constructions modulaires ont été mises en place à Calais.

Quelques points peuvent être améliorés : la communication nationale envers les professionnels, les relations avec les porteurs d'agrément, les sujets immobiliers avec les propriétaires des bâtiments (Point de Contact Unique, regroupement des Douanes et des SIVEP à Dunkerque), la sécurisation des sites.

Mise en place de tickets restaurant dans les Hauts-de-France

Le cahier des charges est partagé avec la DRAAF des Hauts-de-France. Il y aura ensuite consultation du BCPA (Bureau de la Commande Publique et des Achats).

La mise en place de tickets restaurants concerne uniquement les agents soumis au cycle de la capitainerie. Elle est souhaitée pour septembre 2022.

Le projet est de fournir 10 tickets restaurant par mois et par agent à temps plein (travaillant en moyenne 2 à 2,6 jours /semaine). Le ticket vaut 6 € dont 3 € fourni par l'administration.

L'Alliance du Trèfle demande quelle est la différence pour les agents entre les cycles de travail de 8 h 48 et de 12 h en continu. Les agents doivent pouvoir se restaurer et ce ticket restaurant serait une solution compensatoire.

Les autres organisations syndicales partagent cet avis et demandent que le ticket restaurant soit proposé dans tous les SIVEP et quelle que soit la mission support, d'autant qu'il n'y a pas de restaurant administratif.

L'administration répond que cette position a été arbitrée par la secrétaire générale et précise que le ticket restaurant n'est pas soumis à l'impôt.

Elle conclut la réunion en annonçant un prochain groupe de travail avant l'été ou en septembre.