

LE MAL... DE LA SURVEILLANCE

Il est de notre devoir de rapporter ici le sentiment le mieux partagé par les agents de la surveillance. Ce sentiment, qui repose sur des réalités, instille depuis plusieurs années un malaise au sein des brigades.

Alors qu'après le mouvement social de 2002, un pas avait été fait par l'État rendant plus juste la reconnaissance du risque dans l'exercice des missions de la surveillance, les années suivantes n'ont malheureusement vu aucune revalorisation réelle de l'indemnité de risque.

Dès le départ, le marché proposé aux agents était pipé ! En effet, pour que la reconnaissance du risque soit effective, il eut fallu qu'on fixe, pour la surveillance, une ACF identique à celle des OPCO, or les agents de la surveillance "bénéficient" d'une ACF rabotée ce qui annihile la portée de l'indemnité de risque.

Pourtant, lorsque nos responsables visitent nos brigades, tout montre que l'investissement des agents de la surveillance est le même que celui des agents des bureaux.

Quelques mots maîtres jalonnent le travail des agents des brigades :

- investissement,
- initiative,
- responsabilité,
- assiduité,



À l'heure où la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires est factuelle, la non prise en compte réelle des risques encourus dans l'exercice des missions de la surveillance est d'autant plus mal ressentie par les douaniers.

Il est aussi de notre devoir, à l'Unsa, d'agir pour l'obtention d'avancées afin de faire valoir le juste droit des agents de la surveillance, nous nous y emploierons dans les mois à venir, les sujets ne manquant pas.

Signé, un agent OPCO !

AUDIENCE CHEZ LE DI

Le Directeur interrégional des Douanes de Nouvelle-Aquitaine, Monsieur Serge Puccetti, a reçu, le 5 septembre, une délégation de l'UNSA dans le cadre de ses échanges réguliers avec chaque organisation syndicale. Nous relatons, ci-après, les éléments d'information à retenir de cette rencontre.

Toutefois **l'UNSA envisage ce type de rencontre comme un échange et non un monologue** du Directeur, c'est pourquoi nous avons adressé au DI, préalablement à notre audience, un dossier contenant certaines propositions.

C'est en effet notre défi à l'UNSA d'avoir un langage cohérent, de mettre nos actes en rapports avec nos paroles et d'être force de propositions et d'actions lorsque c'est possible, nécessaire et utile.

C'est cette démarche syndicale que vous validerez en votant UNSA aux prochaines élections professionnelles du 29 novembre au 6 décembre 2018.

Donc, l'UNSA a fait 5 propositions argumentées et détaillées au DI pour lesquelles il a autorité d'agir. Deux d'entre elles concernent le secteur du vin dont nous pensons que si un domaine doit évoluer en douane c'est bien celui-là. L'interrégion de Nouvelle-Aquitaine étant aux premières loges, vu la diversité et l'étendu des vignobles sur notre territoire.

Voici résumées, ces propositions :

Proposition 1 : développer la communication sur le rôle de la douane dans la filière vitivinicole en direction du grand public (nous avons ciblé la revue Terre de Vins pour exemple).

→ Le DI confie qu'il est déjà en relation avec l'équipe rédactionnelle de ce magazine.

L'analyse de l'UNSA : qui lira, verra ...

Proposition 2 : développer le conseil aux viticulteurs (organisation de journées formation délocalisées, conseil à distance, création d'un centre d'information viti...) et légiférer afin de permettre à nos services de conclure les enquêtes fondées sur le code de la consommation.

→ Le DI confirme notre analyse selon laquelle le métier dans les centres de viticulture allait changer. Il a détaillé une étude qui évalue à 10 minute le gain de temps/travail par déclaration lorsque la dématérialisation (CIEL) sera effective, soit au niveau d'un bureau comme Libourne la possibilité de réorienter plus de 3 agents des tâches de gestion à celles de contrôle.

L'analyse de l'UNSA : la plus-value de la Douane est d'être une administration qui garanti auprès du public français mais aussi étranger la qualité du produit « vin » et qui facilite la vente de ce produit à l'international. N'oublions pas que la douane contrôle la filière vin de la production à la commercialisation. C'est pourquoi 2 actions de la douane sont complémentaires ; le contrôle mais aussi le conseil aux professionnels.

Nous pensons donc qu'il faut encore un gisement d'emplois pour développer ce pan CONSEIL.

Sinon il sera à craindre qu'à l'occasion d'un nouveau plan national de réductions imposées d'emplois publics, la Douane de Nouvelle-Aquitaine ait à souffrir !

Proposition 3 : faire converger aménagement du territoire et facilitation d'installation pour les agents du CSRH. Sur ce dossier, l'Unsa de Nouvelle-Aquitaine n'a pas encore finalisé sa réflexion, elle fera des propositions dès cette fin d'année, mais dès à présent nous demandons le rétablissement de la prime exceptionnelle pour les agents du CSRH .

→ Le DI nous annonce que l'indemnité Service à vocation nationale ne sera probablement pas inscrite au prochain budget, ce en quoi notre demande n'en est que plus justifiée. Il nous informe également avoir accepté l'élargissement de la plage horaire de la badgeuse de 8h à 7h30 du matin, mis en place le processus de mutation interne avant les arrivées du second tour du TAM et lancé les réunions sur le télétravail en concertation avec DG/A.

(voir lettre au DG article suivant)

Proposition 4 : sécuriser les processus de transfert ou d'évolution des missions.

En effet, nous pensons que si l'on se soucie uniquement de réguler pour les agents touchés par des restructurations professionnelles les conséquences sociales et financières des agents (*ce qu'il faut faire et d'ailleurs l'UNSA a été un des artisans du plan actuel*), sans apporter de garanties sur les missions elles-mêmes, des difficultés pour accomplir ces missions sous leur nouveau format peuvent surgir, générant dès lors stress et perte d'efficacité chez les agents. L'idée est de proposer une charte contenant un certain nombre d'engagements préalables à toute évolution comme, un engagement budgétaire pour ce qui est d'ordre immobilier et mobilier, une garantie d'efficience des applications informatiques et de stabilisation des bases réglementaires, un calendrier des formations utiles aux agents ...

→ Le DI est resté très prudent sur ce point, nous informant seulement des processus actuels de centralisation des 3 TIC au niveau régional et de la TICFE au niveau interrégional. Les dossiers sont actuellement bloqués au niveau des CHS suite à la demande de consultation d'une expertise indépendante, faite par les OS siégeant en CHS, avis rejeté aussitôt par le DI. Le même schéma s'applique pour le transfert de l'activité du pôle VITI de Mérignac vers Langon et Libourne.

L'analyse de l'UNSA : sur ces dossiers il semblerait que l'on recule pour mieux sauter. Ces points ne pourront être traités en CTSD cette année, mais seulement en 2019 et durant ce délai des services à la limite de la rupture de charge de travail comme le **bureau de Bayonne** devront assurer le laborieux travail de remise à niveau des dossiers de remboursement TICFE. Il nous apparaît donc urgent d'arrêter la saignée en personnel des bureaux dans cette DR et même de les renforcer, ce que le DI a entendu.

Proposition 5 : concerne le manque d'espace aux douanes de Bordeaux, notamment de grandes salles de réunions et de formations. L'UNSA demande que des contacts soient noués avec l'INSEE de Bordeaux idéalement situé entre la DI et la Gare afin de mutualiser ce type de salle au sein de l'INSEE.

→ Le DI ne démord pas de son projet d'aménagement d'une salle de réunion et formation au 3^e étage de l'immeuble cours de Tournon accessible seulement par escalier, malgré une lettre intersyndicale lui demandant de revoir son projet, mais accepte d'étudier notre alternative.

L'analyse de l'UNSA : entre les grands et généreux principes (exemple la loi sur l'accessibilité handicap) et ensuite la réalité du terrain, il y a parfois un écart que même les échassiers Landais ne sauraient franchir. Pour s'en convaincre l'annonce qui nous est faite de l'abandon de l'installation d'un ascenseur à la DI alors qu'au CTSD de juin nous avons la confirmation de sa budgétisation ! Mais là encore ne soyons pas défaitistes et attelons-nous à faire peu à peu évoluer les choses.

AUTRE POINT SOULEVÉ PAR L'UNSA : LES HEURES DE NUIT.

Nous avons indiqué au Directeur Interrégional que l'augmentation des couvertures opérationnelles de la surveillance sur la plage horaire 3H/6H n'était pas bien vécue par les agents. Apparemment ce n'était pas la remontée qu'il avait eu.

Mais nous avons la faiblesse de croire que l'Unsa a suffisamment d'ancrage chez les personnels de la surveillance pour pouvoir relater la réalité du terrain.

AUTRES INFORMATIONS :

- prévision de 10 emplois pour le pôle Energie à Bassens ;
- 1 emploi de plus pour le PAE de Bordeaux ;
- 1 ou 2 emplois à combler à la brigade d'Arcachon ;
- renfort pour les CCE de Bordeaux et Poitiers ;
- brigade de Périgueux : il y aura une solution pour agrandir les locaux mais les impondérables réglementaires retarderont au moins d'un an la réalisation.
- Relogement du centre viti de Langon : le DI est ouvert aux propositions.
- Angoulême : transfert en vue (échéance 1 an et demi à 2 ans) vers Soyaux au sein du centre de la DGFIP. Lors d'un renouvellement d'agent au pôle viti, l'affectation sera celle de Cognac.
- Cognac : afin d'affronter la pénurie actuelle d'effectif (13 agents en poste au lieu de 18), le DI envisage de demander 4 sorties de stage pour cette résidence.
- Bureau de Brive : difficulté dans les relations avec la Mairie de la ville pour trouver de nouveaux espaces. Le DI est prêt s'il n'y a aucune bonne volonté de la part du maire à fermer ce bureau !
- Guéret : l'intention de fermeture du bureau de Guéret est ajournée. En effet, le département de la Creuse a été désigné pilote pour la revitalisation des services publics en milieu rural.
- Bureau de Poitiers : renfort d'un agent Paris Spécial mi-octobre et arrivée de 7 agents de la RR de Poitiers en avril 2019.
- Brigade de Poitiers : elle sera bien installée au sein de l'actuel bâtiment de la DR, il sera nécessaire de passer des conventions pour faire les visites des camions dans d'autres lieux.
- Bayonne : le transfert des Allées Marine vers la direction sera possible après un gain de surface à la DR consistant à récupérer 1 des 2 niveaux du logement de fonction du Directeur.
- Le stand de tir d'Anglet ne sera pas couvert, la facture s'avérant trop "salée" !
- Le fonctionnement des brigades de Pau et d'Oloron, notamment leur capacité à travailler ensemble est apprécié. Une agente CP a fait un super boulot. Le DI qui envisageait une fusion se donne du temps de réflexion au vu de la complémentarité du fonctionnement actuel qui donne satisfaction.
- L'effet BREXIT devrait amener le DI à demander des emplois en surveillance et OPCO sur les points de passage des Britanniques et sur les bureaux qui recevront plus de déclarations.
- Le transfert des petites taxes vers la DGFIP ne devrait pas concerner le DAFN.

LETTRE AU DG POUR LE CSRH

Objet : Situation des agents du CSRH – Demande d'une prime exceptionnelle.

Monsieur le Directeur Général,

Les agents du CSRH sont attributaires d'une indemnité au titre de service à vocation nationale qui devait être inscrite au budget 2019. Or, selon nos informations, cette indemnité ne figurerait pas au prochain budget de la douane.

Dans le cas précis du CSRH, nous souhaitons vous sensibiliser sur les points suivants :

- L'actuelle situation géographique de ce service, au cœur de la Métropole girondine, classée selon les études 2^e ou 3^e ville française dont l'immobilier est le plus cher, est un frein à l'installation de nouveaux agents ;
- Bordeaux ne bénéficie pas contrairement à Paris, d'une indemnité de résidence ;
- La ville ne possède pas de logements de la Masse ;
- Un transfert de charge de travail vers ce service a été décidé, désormais ce sont les agents du CSRH qui gèrent les signatures des actes.

C'est pourquoi, nous vous demandons de prendre une mesure spécifique et conjoncturelle pour ce service en rétablissant une prime exceptionnelle, dont les agents ont par ailleurs été bénéficiaires 2 années durant . . .

Le Secrétaire Général de l'UNSA Douanes, Vincent THOMAZO.



QUAND LES PETITS RUISSEAUX FONT LES LONGS FLEUVES

Gamelles et Bidons vous propose désormais une rubrique intitulée "quand les petits ruisseaux font les longs fleuves" qui est un espace d'expression pour le syndicat des cadres douaniers CGC qui, rappelons-le, fera alliance avec l'UNSA pour l'élection professionnelle de 2018.

Une réunion d'information présidée par le sous-directeur D, accompagné de la cheffe du bureau D3 et de la cheffe du bureau A1, s'est tenue à la direction générale afin de présenter à l'ensemble des OS la refonte du dispositif des compensations exceptionnelles . . .

pour accéder à l'intégralité de l'article, cliquez sur ce lien : <http://www.cgc-douanes.info/wp-content/uploads/2018/07/refonte-compensation-exceptionnelle-10-juillet-2018-.pdf>

LA CARENCE MOYENÂGEUSE

Le gouvernement, en court d'imagination, a rétabli le jour de carence pour les fonctionnaires. On ne voit pas bien où se situe la plus-value pour la société. On ne voit pas bien, non plus, où se situe dans cette mesure, la "modernité", valeur dont nos gouvernants sont si prompts à s'affubler.

Certes, la progression des absences professionnelles pour cause de santé est un véritable problème pour le bon fonctionnement des services, surtout lorsque ceux-ci sont à flux tendus, mais alors que le rétablissement du jour de carence s'apparente à une décision dogmatique, le législateur aurait dû faire son job avec pragmatisme, sérieux et réflexions pour apporter de vraies réponses à de vrais problèmes.

Prenons par exemple la maladie si répandue communément appelée « mal de dos ». Selon l'activité du travailleur, il est reconnu que le repos complet n'est pas souhaitable (sauf si le travail est physique ou debout). Par contre 1 ou 2 heures de marche entrecoupant la journée de poste assis est recommandée. La question n'est donc plus de savoir si on se met en arrêt maladie et si on perd un jour de carence, mais bien plutôt : est-ce que les médecins et les employeurs s'accorderont pour envisager des arrêts de 1 ou 2 heures quotidiennes sur la durée nécessaire?

Ce serait donc un bien meilleur moyen d'améliorer la santé des agents, de réduire l'absentéisme et de rétablir les comptes, d'envisager les arrêts maladie sous l'angle du pragmatisme et de la confiance plutôt que de revenir aux pratiques moyenâgeuses en torturant systématiquement le porte-monnaie des agents.

Plutôt que des mesures rigides et moyenâgeuses innovons avec de la souplesse.

**ET N'oubliez pas, un choix fort et un choix réfléchi,
C'EST UN VOTE UNSA**