



# CTR du 29 janvier 2020

## Compte-rendu

### Effectifs 2020 et restructurations :

# **Moins belle la vie 2 !**

Ce Comité Technique de réseau (CTR) s'est tenu suite à la re-convocation de la séance du 21/01/2020.

En préambule, **le dossier des agents affectés aux bureaux de contrôle de Calais et de Dunkerque a été évoqué.**

**Nos organisations ont alerté la Directrice générale sur le comportement implacable réservé notamment aux stagiaires concernés. Nos représentants n'ont pas hésité à faire part de notre état de choc vis-à-vis du traitement qui leur était promis.**

Jamais une telle dureté n'avait été infligée à des agents stagiaires à qui l'administration demandait de faire leur choix en quelques heures puis leurs valises en quelques jours, le tout à trois semaines de leur oral de fin de stage : c'était inhumain !

La Directrice générale a très vite reconnu une erreur collective dans la gestion de ce dossier. Elle s'est engagée à rectifier les mesures destinées aux agents stagiaires restructurés :

- en complétant la liste des postes proposés (+7 postes sur la résidence de Lille) ;
- en programmant une réunion de cadrage, présidé par son adjoint, prévue le 7 février à Lille afin d'étudier l'ensemble des demandes de mobilité des stagiaires ;
- en autorisant des MAD aux agents devant changer de résidences ; ils seraient bien nommés au 2 mars, mais bénéficieraient d'un délai pour rester sur place le temps d'organiser sereinement leur nouvelle vie (déménagement, inscription en école et en crèche, etc.) ;
- en promettant une étude au cas par cas des agents qui n'auraient pas trouvé une affectation satisfaisante dans la liste proposée.

Pour les agents titulaires : l'inscription au tableau des mutations des 24 titulaires sera possible dès le 17 février, ils bénéficieront de la super priorité prévu à l'article 62 bis de loi 11-84 (France entière).

Lors de la réunion de cadrage du 7 février, qui se tiendra à Lille, nous demanderons à l'administration que ces agents bénéficient d'un délai d'au moins 2 ans, comme prévu dans les restructurations précédentes, pour rejoindre une nouvelle affectation.

La Directrice générale a écrit à tous les agents concernés pour préciser ces modalités et l'accompagnement financier afférent.

**L'UNSA Douanes sera extrêmement vigilante sur le traitement des dossiers le 7 février prochain.** Nous l'avons encore rappelé : les agents ne sont pas responsables de cette situation, au contraire ils la subissent depuis près d'un an. N'oublions pas qu'ils font leurs premiers pas en douane en qualité de restructurés, ce qui est loin d'être facile à gérer physiquement et moralement.

**Il est primordial de leur offrir une prise en charge adaptée et bienveillante.**

Le CTR s'est ensuite prolongé sur l'étude des 3 points reconduits de l'ordre du jour du précédent comité. L'administration n'ayant pas fourni de nouveaux projets, l'affaire fut vite entendue.

#### **1/ L'approbation du plafond d'emplois autorisé (PAE) pour 2020 et des effectifs de référence.**

Sans aucune modification proposée par la DG par rapport à son projet du 21 janvier, l'ensemble des OS a voté de nouveau CONTRE.

Nous avons demandé à l'administration si elle comptait bien recruter les 100 emplois dédiés au Brexit au cours de l'année 2020. La réponse n'a pu être apportée, il est donc à craindre que ces recrutements soient reportés d'une année, voire jamais mis en œuvre ! **Cela confirmerait alors notre prévision de voir le véritable PAE 2020 de la DGDDI en déficit !**

**2/ Le projet de création des services SNRP (service national des réglementations particulières) et SND2R (service national douanier de remboursement et de délivrance de renseignements tarifaires contraignants).**

L'ensemble des OS a voté CONTRE.

**3/ Le projet d'arrêté de restructuration : mission RTC et Franchise Diplomatique, SAMIA, TICPE (Lesquin) et les BC de Calais et Dunkerque.**

Pour ce point, l'administration a communiqué un nouveau document en séance, concernant l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle. Cette indemnité (entre 500 et 2 000 euros) est versée à un agent restructuré qui doit suivre une action de formation professionnelle pour rejoindre son nouveau poste.

**Jusqu'alors, seuls les agents en changement de branche la percevaient sans difficulté.** Pour les autres, nous avons eu des dossiers à traiter avec l'administration pour que l'agent obtienne gain de cause.

Nos organisations, et d'autres syndicats réformistes, avaient demandé que cette disposition soit bien accessible pour tout type de stage suivi à Tourcoing ou La Rochelle.

**L'administration a tenu compte de notre attente, ainsi que d'autres demandes syndicales,** et profité de cette re-convocation afin de proposer une nouvelle écriture de l'arrêté.

C'est loin d'être une grande victoire, mais les agents concernés pourront apprécier de ne pas avoir à quémander un droit. C'est aussi une preuve qu'un vote unanimement CONTRE un texte, peut amener l'administration à intégrer dans son projet, des amendements venus de la parité syndicale et contrairement à ce qu'a pu affirmer l'USD-FO récemment dans un tract au vitriol.

Toutefois, les quelques efforts de l'administration, nécessaires à l'amélioration de l'accompagnement social, ne pouvaient suffire pour approuver un texte qui sonne le glas de différents services douaniers. L'ensemble des OS a voté CONTRE.

**Le quatrième point sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ne pouvait plus être abordé.**

**Ainsi, nous regrettons, pour exemple, de ne pas avoir pu batailler afin d'obtenir 100 points de bonification pour « résidence peu attractive » au profit des résidences de Roissy et Orly, à l'instar des autres résidences franciliennes.**

**Pour l'UNSA Douanes, cette différenciation entre résidences franciliennes demeure injuste. Elle constitue d'ailleurs une régression majeure par rapport au précédent système des résidences à « forte mobilité » qui reprenait toutes les résidences franciliennes au même niveau.** En effet, 50 points de bonification d'écart correspondent à 50 mois (soit plus de 4 ans) d'ancienneté à combler. Pour autant, d'autres s'en sont satisfaits comme étant un succès...

D'autres questions posées par l'UNSA Douanes sont restées sans réponse à ce jour notamment :

- mettre fin à l'obligation de résidence pendant 2 ans en métropole entre deux affectations dans un DOM ;
- n'imposer aucune durée de service maximale au CSDS et CSDS-A, dont la fonction peine déjà à attirer des candidats par endroit (de là à y voir un signe précurseur de recrutement par contrats...) ;
- ne pas maintenir de plafond aux points d'ancienneté de résidence ;
- renforcer les pôles RH de la DG et des DI, ainsi que le CSRH, pour assurer la gestion de toutes les nouvelles règles contraignantes en termes de durée mini et maxi d'affectation ;
- mettre en œuvre un projet clair, définissant les champs d'action possible des représentants des personnels pour accompagner les agents dans ces nouvelles règles de mobilité.

Soit autant de combats que nous continuerons de porter, sans concession !

En ultime point, les questions diverses ont été abordées.

**L'avenir des missions fiscales en Douane.**

Tout d'abord, la présidente a rappelé qu'elle ne reviendrait pas sur le transfert de la mission recouvrement.

Pour le reste, les groupes de travail qui se sont déjà tenus (TGAP, TSVR, TVAI) ou devant se tenir prochainement (TIC, DAFN et Amendes) doivent permettre de définir les modalités de transfert.

Il semble d'ores et déjà acté que la Douane conserverait le contrôle de l'assiette servant au calcul de la TVAI, les modalités de contrôle et d'échange avec la DGFIP restant à définir pour cette taxe.

Les conclusions de ces différents GT devront être connues d'ici la fin du 1<sup>er</sup> semestre, mais la présidente a précisé que le planning serait compliqué à respecter.

**L'UNSA et la CGC Douanes continuent de contester le bien fondé de la réforme, au vu notamment de l'exemple du transfert des BNA à la DGFIP qui, en raison des risques de fraude induits et de la perte de fiscalité associée, ne peut être considéré comme un succès.**

### **Les missions CCRF et sanitaires.**

A ce stade, la présidente de séance ne parle pas de fusion, mais de rationaliser l'action de contrôle de l'État. Toutefois, elle a annoncé la création, dans les zones portuaires, de points de contact unique (DGDDI, Service vétérinaire et DGCCRF) dont la douane assurerait la coordination.

Cela consistera en un regroupement physique des trois services administratifs et la création d'un volet numérique unique.

### **Le recrutement de contractuels.**

Concernant les possibilités élargies de recrutement des contractuels, permises par les nouvelles lignes directrices de gestion, le recrutement en douane sera assoupli. L'administration nous promet que ce mode de recrutement restera dérogatoire et exclura les fonctions proprement douanières, tout en précisant qu'il concernera bien tous les grades.

Pour l'UNSA Douanes, faire appel à des contractuels, pour assurer des fonctions dont la ressource interne ne dispose pas des connaissances ou des moyens de formation, est une mesure de bon sens. En revanche, la volonté du gouvernement actuel, clairement hostile aux fonctionnaires, nous appelle à la plus grande vigilance sur l'occupation de fonctions régaliennes.

### **Les promotions en 2021.**

Sur la question des LDG, après avoir détruit une large part des acquis pour les agents en termes de mutation, la haute administration va organiser dès 2020 des groupes de travail pour s'attaquer aux promotions, pour une application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Les premiers signaux donnés par la directrice générale sur ce sujet indiquent que les promotions se feront au vu des parcours professionnels, des compétences et des formations acquises, et non plus sur la base de l'ancienneté !!!**

**Nous condamnons fermement la voie qui semble être choisie et redoutons les manœuvres dans le nouveau système de promotion qui va être mis en place.**

**Arbitraire, injustices, clientélisme, etc., le pire est à craindre !**

### **La réforme des retraites.**

**Nous constatons sur ce point que le courrier promis par M. DUSSOPT n'est toujours pas entre nos mains, y aurait-il un loup ???**

Nous n'avons d'ailleurs pas été rassurés par l'étude d'impact sur la réforme des retraites communiquée par le gouvernement qui, sur le chapitre de la catégorie active, rappelle fermement que le dispositif du départ anticipé ne serait ouvert qu'aux seuls agents remplissant strictement un ensemble des conditions d'exercice sur des fonctions bien définies. Cette étude d'impact rejette toute attribution de la catégorie active à l'ensemble d'un corps, et renvoie à une prise en compte de « *la pénibilité effectivement subie par chacun des fonctionnaires concernés* », **en contradiction donc avec les assurances verbales données par le ministre lors de notre rencontre au début de l'année !**

La Directrice générale a indiqué que le sujet serait discuté au comité de suivi, mais pour l'UNSA Douanes ce dossier ne peut être validé qu'au niveau fonction publique.

**Elle a tout de même retenu une partie de nos revendications comme la portabilité des droits acquis et le retrait de la dégressivité pour les deux systèmes de retraite, actuel et futur.**

Ainsi, loin des incantations portées par certains représentants aux abois, l'UNSA Douanes se mobilise partout et pour tous, afin d'obtenir des mesures de justice sociale dans un projet majeur pour notre société.

Nos dernières publications sur les [27 ans de service actif](#) et sur [les garanties sociales](#) le démontrent sans détour.

Néanmoins, nous ne sommes pas demandeurs d'une réforme systémique. L'UNSA a toujours appelé à la grève lors des rassemblements majeurs contre le projet de réforme des retraites par points. Aussi, nous n'aurions aucune difficulté à voir le gouvernement abandonner son projet au profit de nouvelles discussions autour du dispositif actuel.

### **L'anonymisation des commissions d'emplois.**

**Nous avons réitéré notre demande de garantir l'anonymat des commissions d'emploi.** Le principe retenu est de fabriquer une nouvelle carte où les nom et prénom de l'agent figureront non plus au recto mais au verso. La DG a demandé que cette mesure soit mise au tableau des engagements. L'UNSA Douanes invite la Douane à profiter de l'occasion pour revoir également la sécurisation de la future commission d'emploi, à l'instar d'autres administrations.

### **Les longues durées.**

L'UNSA a posé la question du sujet des longues durées et des heures de nuit qui semblent se réduire dans certaines unités. L'administration a répondu que la quantité des longues durées et d'heures de nuit était stable entre 2018 et 2019. Toutefois si des disparités survenaient, la Direction générale ferait une note de cadrage.

**Afin de s'en assurer, nous avons demandé à l'administration de nous présenter une étude objective.**

### **Les Autorisations Exceptionnelles d'Absence.**

L'UNSA Douanes a regretté une forme de rupture d'égalité de traitement entre agents des douanes en matière d'AEA . **Il semblerait en effet que les conditions d'octroi des AEA soient très différentes entre directions, certaines ayant tendance à faire œuvre d'un zèle déplacé pour en limiter le bénéfice.** L'administration nous a assuré que si elle constatait une diminution sensible des AAE, elle ferait alors un rappel de la note de 2013 en précisant les conditions d'attribution. **Nous regrettons que la gestion de ces autorisations soit d'avantage dictée par des considérations comptables, voire relationnelles, qu'humaines.**

### **La radicalisation.**

L'UNSA Douanes a également soulevé la problématique de l'identification et la prise en charge des agents qui pourraient être en situation de radicalisation. Ce thème, qui peut également être traité par le prisme de la discrimination, a soulevé un débat nourri de la part des participants. Dans tous les cas, les agents doivent pouvoir être protégés.

Pour rappel, la radicalisation est le processus par lequel une personne devient plus extrême dans son point-de-vue ou ses idées. Elle renvoie à un ensemble de gestes qualifiés d'« extrêmes » qui découlent d'une interprétation idéologique et littérale des principes d'un système.

L'administration a mis en place un circuit court de signalement et a listé les indices pouvant supposer des cas de radicalisation. Il y a un référent par direction qui doit être saisi. Tout dossier signalé fera l'objet d'une étude par la direction RH de la DG.

Il ne s'agit pas, selon nous, d'établir une normalité dans laquelle devrait se fondre l'ensemble des agents mais bien d'éviter que des comportements extrêmes dans la sphère professionnelle viennent nuire au bon fonctionnement des services et à la sécurité de tous.

### **La mise en danger des agents.**

Une question a porté sur les passages en force et le droit à la défense des agents. La DG a précisé qu'il y avait la possibilité pour les agents de déposer une plainte individuelle sous couvert d'anonymat, situation pour lesquelles l'administration s'engageait à accompagner les agents. **Nous souhaiterions que ce soit l'administration qui dépose plainte au nom des agents, dans le cadre de la défense fonctionnelle due aux personnels.**

### **Les systèmes informatiques.**

Soulevée par l'UNSA Douanes, la partie informatique des échanges, a mis en lumière de grosses difficultés de notre système informatique ; à commencer par les cartes Cybelle dont une partie (environ 800) était défectueuse lors du renouvellement.

Actuellement 500 d'entre elles ont pu être réinitialisées.

Nous avons également relayé les difficultés de mise en œuvre de Windows 10 et de l'application Chorus-DT.

**Nous avons proposé la solution de pouvoir accéder à l'application Chorus-DT via un « login » et non plus par la carte Cybelle. Cette application est déjà suffisamment capricieuse dans son fonctionnement. Il nous paraît donc légitime de faciliter l'accès à cet outil.**

La directrice générale, avisée de ces avaries, souhaite professionnaliser la gouvernance informatique et accroître l'internalisation des projets. Dans un contexte de mise en œuvre des LDG où le recours à la contractualisation est érigée comme la nouvelle solution miracle pour permettre d'aller chercher dans le privé les « talents » qui n'existeraient pas dans l'administration, cet aveu de la directrice nous ferait presque sourire.

**Pour l'UNSA Douanes une réflexion générale doit s'engager sur le système informatique douanier et l'attractivité de ses métiers. La Directrice générale promet l'organisation prochaine d'un GT informatique.**

**En somme pour cette séance nous avons largement échangé mais ne pouvons malheureusement noter d'évolution positive majeure pour améliorer notre vie professionnelle. En revanche, nous avons de larges inquiétudes sur l'évolution future des déroulements de carrière des douaniers mis à la sauce LDG 2021.**

**Les débats sur ce point débiteront le 18 mars prochain. En attendant, les dernières CAPC pour liste d'aptitude ont été reportées au second semestre. Doit-on y voir un premier signe ?**

*Les représentants UNSA-CGC Douanes au CTR du 29 janvier :*

*Gregory Ducornetz, Sébastien Rucart, Romain Pichot-Duclos, Romain Simeon et Serge Détrieux.*