



Le bulletin d'informations de la Section UNSA PACA CORSE



Édito :

La Douane ne fait bien évidemment pas exception, dans le nombre de cas de COVID. Si notre DI a été relativement épargnée au printemps, ce n'est plus le cas.

Ainsi aux 10 et 17 septembre derniers nous étions les leaders en matière de malades avec 20% des cas de la DGDDI ; situés à Nice et en Corse essentiellement.

Nous suivons en la matière la courbe de l'évolution de la maladie dans la région PACA CORSE.

C'est pourquoi l'UNSA méditerranée vous conseille de redoubler de prudence dans l'exercice de vos missions.

Comme vous pourrez le voir dans un article spécifique, la Directrice Générale est toujours le bon soldat qui applique à la lettre « La voix de son maître » et ne prend aucune initiative, même quand elle peut paraître de bon sens.

Calendrier prévisionnel :

13/10 : CTSD sur Nice divisions

13/10 : CTR en CHSCT Paris

20/10 : CTR Paris

29/10 : TA ACP1/ACP2

13/11 : TA CP

25/11 : TA C1

02/12 : LA de C en B

07/12 : CTR Paris

Sommaire :

Page 1 : Le COVID

Page 2 et 3 : L'armée mexicaine

Page 4 et 5 : Le fait du prince

Page 6 : Retour en arrière et Adhésion

Le COVID a de beaux jours devant lui en douane !

Alors que les cas avérés d'agents atteints (asymptomatiques ou non) se multiplient partout, donc bien évidemment au ministère des finances (plus de trois cents) et en douane (39 au 17/09), sur les mesures prises, il y a loin de la coupe aux lèvres.

Ainsi l'obstination de la fonction publique à continuer de retirer le jour de carence aux agents malades du COVID et placés à juste titre d'ailleurs en CM, est proprement scandaleuse. Ces gens-là n'ont aucune humanité !

Nous ne reviendrons pas sur les mesures prises par l'administration qui ont eu leurs contradictions, en cela qu'elles suivent comme Milou, Tintin (Dusopt pour ses intimes), depuis le début ; il en était ainsi des masques déclarés inutiles par la DG au printemps dernier par suivisme.

A l'heure actuelle, la protection des agents est assurée à la va comme je te pousse, en oubliant la spécificité de la douane et en particulier des agents de la surveillance.

L'UNSA DOUANES, suite aux différentes mesures de placement en ASA des cas contacts, a interrogé la DG de cette façon :

« Qu'en est-il des agents dont un des membres du foyer (conjoint / enfant de plus de 16 ans) est identifié comme cas contact ? Vu les délais actuels des tests et de communication des résultats, ces agents, s'ils doivent travailler, ont le temps de contaminer un bon nombre de leurs collègues dans l'intervalle ...Merci d'avance pour votre réponse. »

La réponse DG a été rapide, (c'est toujours le cas quand c'est négatif, nous en avons pris l'habitude...)

« Comme suite à votre message, je vous informe qu'il n'existe aucune autorisation spéciale d'absence pour ce cas de figure. En effet, la personne identifiée comme cas contact doit respecter un certain nombre de consignes sanitaires dans l'attente du résultat de son test PCR. Le site Améli préconise dans ce cas de figure d'éviter au maximum les contacts avec d'autres personnes (rester si possible dans une pièce séparée de ses proches avec la porte fermée, dormir et de prendre ses repas seul, éviter les contacts avec les autres personnes de la maison, de l'appartement ou du lieu d'accueil sont à éviter au maximum, ne pas partager les objets de tous les jours, nettoyer régulièrement ...).

Les agents dont un des membres de son foyer est identifié comme cas contact devront continuer à respecter sur leur lieu de travail les consignes d'aération, de distanciation, d'hygiène des mains, de nettoyage des équipements de travail.

La situation de l'agent sera évaluée si la personne identifiée comme cas contact est testée positive au Covid 19. »

Quand on sait la potentielle dangerosité d'un virus hautement transmissible, on voit sur cet aspect, entre autres, que toutes les précautions ne sont pas prises et que vous êtes toutes et tous en danger !



L'armée mexicaine à NIKAIÄ ?

Compte-rendu du groupe de travail du 21/09/2020:
CREATION d'une DIVISION AEROPORT.



Le projet découperait ainsi la Direction de Nice :

- Une nouvelle division intitulée « Nice/Cannes aéroports », qui regroupera les brigades de Nice aéroport et de Cannes, ainsi que le bureau de Nice aéroport.
- L'autre dénommée désormais « Nice-Territoires » conservant les brigades de Menton et Nice BSI, la CIS, le PUD de Monaco, les bureaux de Cannes et Nice port et enfin le service de la Garantie.

Le GT a débuté par une déclaration liminaire de la CGT observant que par le passé la DR de Nice avait 3 divisions, qui ont été supprimées, et que maintenant il est question d'en recréer deux, une aéroportuaire et une dite « Territoires » (terrestre et maritime), alors même que le trafic aérien a fortement diminué cette année et qu'il n'est pas certain qu'il reprenne fortement. La CGT doute d'une forte reprise de l'activité sur l'aéroport.

Le DI a rappelé que dans de nombreuses directions, on trouvait 2 divisions et qu'il lui semblait logique que la DR de Nice dispose aussi deux divisions fonctionnelles : une aéroport NICE et une Nice Territoires. Suite aux déclarations de la CGT, il nous a indiqué que la BSI d'Arles ne pouvait pas fonctionner avec 7 agents et qu'une autre brigade se trouvait à moins de 36 kilomètres d'Arles.

L'UNSA a demandé des explications concernant le document de travail préparatoire à la réunion. Il s'avère que ce document fait état d'une différence en termes d'effectifs : effectifs de référence et Plafond autorisé d'emploi : 4 agents pour la BSI de Cannes, qui est, dans les faits, actuellement à 10 agents + 1 paris spé.

Le DI nous a alors indiqué que la BSI de Cannes était autofinancée par la DI, de part sa volonté d'y développer les contrôles sur l'aviation d'affaire (Plan d'action P3A) qui semblent très porteurs tant sur le plan fiscal que sur le plan LCF douane proprement dit, et que progressivement l'effectif augmente. Le DI évoque un effectif de 12.

L'UNSA a émis une inquiétude légitime sur ce PAE à 4 sur Cannes BSI ; nous trouvons que ça fragilise la pérennité de la brigade, mais le DI et le DR affirment leur volonté de pérenniser la brigade en axant les contrôles sur l'aviation d'affaire sur Cannes et sur l'héliport de Monaco. Le DI reconnaît que tant qu'il est là (encore un an) la brigade a sa raison d'être, d'où la création de la division fonctionnelle aéroportuaire sur Nice.

Nice et Cannes sont, à eux 2, les 1^{ers} aéroports d'Europe en termes d'activité d'aviation d'affaire. L'idée est que cette division fonctionnelle devienne « **Pilote et référente nationale sur le contrôle de l'aviation d'affaire** » .

L'objectif de la création de la division fonctionnelle de Nice Aéroport est de piloter les actions de contrôles sur Nice, Cannes et l'héliport de Monaco, tant sur le plan fiscal que LCF pur. Des formations seront donc proposées en collaboration avec le PAE mais aussi l'ENAC (Cout : 7500 euros) et l'OMD. Des formations sur la réglementation de l'aviation civile, les langues étrangères (principalement l'anglais :

lexique douanier et lexique propre à l'aviation civile), des formations au ciblage (avec 1 expert fiscal et 1 expert LCF) seront aussi incluses

L'aéroport de Nice est le 1er aéroport de province. Même si le trafic aérien ne représente que 40 % par rapport à celui de l'année passée, le DR nous a annoncé que selon les projections qu'il a à sa connaissance, l'aéroport passerait de 14 millions à 18 millions de passagers. En outre la création du terminal 2 et 3 n'est pas, à ce jour, remise en cause.

Actuellement, une compagnie chinoise est présente sur le site mais d'autres compagnies étrangères seraient intéressées par une implantation sur Nice aéroport.

L'ACA a déjà passé des contrats avec des compagnies pour développer les trafics commerciaux sur les US, la Russie, les pays de l'Est, la Chine, etc....

L'UNSA a insisté sur le renforcement d'effectifs en OP/CO comme en SURV, au vu des projections et de l'attractivité de Nice aéroport. Il est clair pour nous que cette augmentation du trafic va entraîner plus de travail, plus de contrôles en matière LCF et que l'augmentation des effectifs nous paraît judicieux.

Car pour mener un combat de LCF, ce ne sont pas que des gradés qui sont nécessaires mais également



des hommes de troupe. Et là, la chanson n'est plus la même ! Il n'est qu'à voir le « bidouillage » évoqué plus haut sur les effectifs de la BSI de Cannes. Il n'est pas normal que le DI soit contraint d'autofinancer les effectifs de cette BSI, donc de les ponctionner ailleurs ! L'armée Mexicaine toujours l'armée mexicaine...

A la problématique de l'architecture de cette division aéroportuaire et du lieu futur de son implantation, le DR répond que la division NICE AEROPORT serait composée de 4 agents : 1 A+, 2 A, 1 B ou 1A et la BSE ne bougerait pas avec 3A (comme actuellement).

L'implantation serait prévue dans des locaux de Nice métropole à proximité de l'aéroport de Nice.

Le DI souhaite que la création de cette nouvelle division soit actée au plus tôt, pour le 31 décembre 2020 (nous avons compris avant qu'il ne parte dans 1 an), afin de pérenniser cette création.

Mais comme faire et défaire est le lot de la douane depuis des décennies... ?

Le DI a également annoncé qu'il serait judicieux de changer la BSI de Cannes en BSE, ainsi elle ne serait plus soumise à un quota d'heures de nuit (les horaires de la Brigade étant calqués sur les horaires d'ouverture de l'aéroport de Cannes, essentiellement de 7h à 20h sauf l'été où ça peut aller jusqu'à 22h).

Nous avons rebondi en signalant que la brigade de Cannes tient un petit PPF maritime, mais qu'il ne faudrait pas qu'en devenant BSE elle doive aussi tenir le PPF aérien, ce qui est un frein au contrôle douanier prévu sur l'aviation d'affaires.

L'UNSA a également rappelé au DI et au DR que les BSI de Menton et de Nice ne faisaient pas que des contrôles d'immigration, mais réalisent aussi des contrôles en matière de LCF dans les 2 sens au péage de la Turbie. Le DI et le DR ont rappelé que les contrôles se faisaient aussi sur les axes secondaires et en amont.

Un CTSD de validation de ces propositions devrait se tenir au plus tôt mi-octobre (le 13 ?)

Promotions en DOUANE : le fait du prince

Comme pour les mutations la loi inique sur la transformation de la fonction Publique voulue par Macron et consorts sera déclinée au ministère et en douane.



Petit flash-back : en 2019, fraîchement promue DG des douanes et bonne élève (la suite nous l'apprendra régulièrement), Madame Braun-Lemaire décida d'appliquer sans délai la nouvelle méthode de gestion des mutations subséquente à cette loi.

Un de ses anciens prédécesseurs (Jérôme Fournel, également nouveau DG de la DGFIP), freina des 4 fers au point qu'actuellement la mise en place dans son administration n'est pas bouclée.

Donc en douane plus de CAPL, et C et une gestion des mutations à sens unique par la direction générale en 2020. Mais comme la précipitation est mauvaise praticienne, il n'y a eu qu'un seul mouvement cette année.

Victimes : les agents !

Et mutatis mutandis, la seconde lame est prévue pour 2021 en matière de promotions (TA et LA) et donc à l'étude actuellement, à la va-vite en trois mois, alors que des sujets bien plus prégnants (COVID) sont sur le feu !

Après des rencontres bilatérales avec les organisations syndicales en juillet, un GT a été programmé le 23 septembre. Tout est téléguidé par le ministère, qui a de plus le toupet de laisser les aspects les plus désagréables à la gestion de ses administrations.

Notre syndicat a fait la déclaration suivante en préambule :

Déclaration liminaire UNSA DOUANES Lignes Directrices de Gestion Promotion Professionnelle

En ce jour, nous sommes réunis pour aborder un cycle de concertation traitant du second volet de la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019, réforme « macroniste » de la Fonction publique dont le metteur en scène n'est autre qu'Olivier Dussopt, connu chez les fonctionnaires notamment pour l'ordonnance de retrait de jours de congés ou d'ARTT et de la définition de critères délétères pour l'attribution de la prime Covid-19.

Après les lignes Directrices de Gestion (LDG) Mobilité traitant des mutations, nous devons aborder le cadre de gestion des ressources humaines liés aux promotions et parcours professionnels. Nous rappelons que l'UNSA Douanes était fortement opposée à la loi de 2019 qui vise à transformer en profondeur le statut des personnels ; ces derniers vont passer d'un service rendu au public à un service rendu à l'administration.

La mise en œuvre des LDG ne fait que renforcer notre point-de-vue. D'abord par son calendrier prévu à marche forcée durant 3 mois dans un contexte sanitaire qui ne s'y prête pas, alors même que les LDG ministérielles n'ont pas été validées.

Ensuite, par sa présentation mensongère qui laisse entendre que le mode de promotions actuel est opaque et inadapté. Or, les services FRHL et les représentants des personnels s'investissent avec professionnalisme et discernement dans la préparation des commissions administratives paritaires

(CAP). Les désavouer aussi brutalement montre bien la volonté de nos dirigeants à reprendre la main sur les promotions/avancements et d'écartier les partenaires sociaux.

L'UNSA Douanes a toujours défendu les promotions par avancement et aptitude. Nos représentants élus dans les CAP ont toujours œuvré pour une sélection la plus juste possible des candidats, selon des critères connus de tous, dont l'ancienneté et la valeur professionnelle étaient des piliers.

Mais, à partir du 1^{er} janvier 2021, tout cela est balayé ! Place à l'obscurantisme, l'arbitraire et aux inégalités de traitement. Tout commence par l'absence de concertation avec les représentants du personnel lors de commissions dédiées. Un véritable scandale dans la gestion d'agents dont la neutralité est une obligation légale. Il n'y aura plus aucun contre-pouvoir permettant de ne pas exposer les agents à des pressions quelconques.

L'administration choisira, seule, les candidats selon des décisions managériales fondées sur l'entre soi, avec un risque majeur d'excès de pouvoir et sans un regard extérieur. Une belle démonstration de transparence, digne, à n'en pas douter, des coutumes passées d'Annonay.

Nous vous invitons, madame la Présidente, à ne pas suivre ces fossoyeurs du service public. Afin de traiter la gestion des avancements et des promotions dans un cadre serein et juste, nous vous demandons :

- *de créer une commission annuelle de promotion par catégorie, dans laquelle les représentants des personnels seront présents ; c'est une attente forte de notre organisation ;*
- *la définition de critères objectifs alliant l'ancienneté, l'égalité professionnelle et l'évaluation professionnelle, comme principes fondamentaux ;*
- *la création de commissions interrégionales d'harmonisation des CREP, visant à corriger d'éventuels comportements inappropriés de la part des évaluateurs ;*
- *la mise en place de plan de qualification pluriannuels, afin d'ouvrir davantage de promotions ;*

Nous alertons notre administration sur le risque d'une ghettoïsation d'agents frustrés au sein de services, à cause d'une mobilité non voulue ou non accordé et de promotions devenues inaccessibles. De ce fait, un afflux massif de recours sur les CREP et une dégradation des relations professionnelles entre agents et hiérarchies est à craindre.

En outre, qu'en sera-t-il des bureaux isolés, souvent nommés « déshérités » et dans lesquels les agents peinent à bénéficier de promotion ?

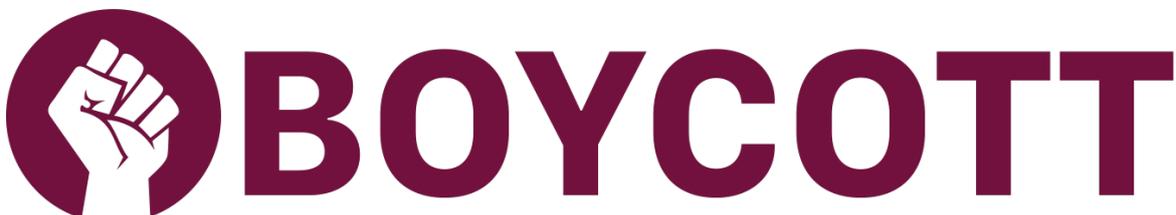
Enfin, quelles perspectives pourrez-vous offrir aux agents ayant des fonctions atypiques comme les spécialistes (mécaniciens, motards, maître de chiens, etc.), qui ne peuvent déjà pas espérer dérouler leur carrière au-delà du grade de contrôleur principal ?

Devant le refus de l'administration d'accéder à nos demandes, notre délégation a décidé de quitter la séance, ainsi que les autres syndicats.

Ce scénario imposé par la DGAFP et Bercy veut pouvoir acter de la participation des syndicats à cette révolution nuisible à vos carrières; il n'en n'est pour preuve que la disparition de l'ancienneté dans les critères essentiels de promotions !!!

Pour l'UNSA Méditerranée, il est hors de question de participer à ce qui est la mort du droit de regard syndical, donc de vos représentants, sur les évolutions de carrière des agents.

Nous enjoignons nos instances nationales à refuser d'y participer désormais !



Petit retour en arrière

Il n'est pas trop tard pour se souvenir de ce qu'il vous a été donné de vivre (ou non d'ailleurs) au début de l'été sur vos fiches de paye !

D'autant que le retrait des jours de grève de l'hiver dernier... était appliqué sur le même mois de paye !

Outre le scandale du retrait de divers jours d'ARTT et CA, le printemps douanier a donc été marqué par la distribution de la prime COVID de manière très hiérarchisée !

Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

Statistiques Prime COVID, DI PACA Corse :

		Effectif total	330€e	660€	1000€
AG CO	A	209	48	31	47
			22,97%	14,83%	22,49%
	B	243	66	10	18
			27,16%	4,12%	7,41%
	C	96	25	2	4
			26,04%	2,08%	4,17%
SU	A	30	5	6	8
			16,67%	20,00%	26,67%
	B	283	71	14	10
			25,09%	4,95%	3,53%
	C	262	57	8	2
			21,76%	3,05%	0,76%
	Total	1123	272	71	89
			24,22%	6,32%	7,93%

Il reste à chacun à en tirer les conclusions à son niveau.

A L'UNSA DOUANES, J'ADHÈRE DEPUIS CHEZ MOI

Pour ce faire, se rendre sur :

unsadouanes.fr

Rubrique adhésion en ligne, puis création du compte en ligne. Ce compte permet de :

- gérer ses infos personnelles,
- payer sa cotisation annuelle
- obtenir sa carte d'adhérent.

**Les syndicats UNSA sont autonomes et libres ! Ils vous défendent.
Ils vivent des cotisations qu'ils perçoivent.**