



Groupe de travail Brexit

séance du 06 novembre 2020

« Lettre ouverte »

Les conditions d'un dialogue social constructif et bénéfique aux agents n'étant plus réunies, dans un courrier du 4 novembre, les syndicats douaniers ont décidé de ne plus répondre favorablement aux convocations de l'administration sur les réformes en cours.

Dans le contexte actuel, le Brexit aurait pu être un thème prometteur à débattre dans l'intérêt de l'administration avec, à la clé, des créations d'emplois. Malgré de nombreuses séances de dialogue, locales et nationales, force est de constater que nous ne sommes pas entendus là non plus. Si l'avancement des travaux a pu être perturbé par des décisions politiques, menant au report du Brexit, des dispositions propres à la Douane auraient dû être préparées. Là encore, nous regrettons un passage en force. **Pour preuve, les décisions adoptées au CTSD des Hauts-de-France du 25 février 2019 n'engagent que l'administration, les syndicats ayant unanimement voté CONTRE.**

Par cet écrit, l'UNSA Douanes entend poser des bases de revendications essentielles aux agents, pour leur qualité de vie au travail et l'accomplissement de leurs missions en toute sérénité. En y prêtant une réelle attention, l'administration pourrait offrir un service public de qualité aux professionnels et aux voyageurs dans leurs échanges avec le Royaume-Uni (RU). Le sujet a d'ailleurs été abordé, fin octobre, par nos militants locaux des Hauts-de-France (HdF) (*Drache 37*).

L'impact sur les services

Cet impact n'a pas été présenté. Concernant le dédouanement, il nous a été avancé une hausse comprise entre 8 et 10%. Le plan Ambition Douane nous apprend que 12 000 camions franchissent la frontière chaque jour et que 100 000 entreprises françaises commercent avec le RU, dont sans doute 40 % n'ont encore jamais commercé à l'international. La lecture de ces quelques données nous amène à craindre un calibrage bien trop léger avec les 600 renforts déployés sur le territoire.

L'UNSA Douanes demande communication de l'étude d'impact du Brexit sur les bureaux, les brigades et les services AG pour chaque direction.

Les ressources humaines

Les tableaux proposés pour le GT National ne reprennent que les effectifs des HdF, qui comportent d'ailleurs bon nombre d'effectifs réels en déficit. Pourtant, le Brexit aura bien un impact national. Les agents de la BSE de Dieppe, pour exemple, n'auront pas la possibilité de réaliser toutes leurs missions à compter du 1er janvier 2021 avec un effectif de référence trop peu abondé.

L'UNSA Douanes demande la liste des services créés ou ayant reçu des renforts pour le Brexit, en précisant le nombre d'agents supplémentaires par grade.

Les missions

De nouvelles missions apparaissent avec le Brexit. Les agents ont besoin de connaître, service par service, leur liste de missions à compter du 1er janvier 2021. Ils doivent ensuite bénéficier des formations adaptées. A 55 jours de l'échéance, nombre de nos collègues ne parviennent pas à maîtriser leur futur champ de compétences.

L'UNSA Douanes demande une fiche synthétique par service concerné avec une programmation des actions de formation.

Les infrastructures

C'est le point le plus détaillé dans les informations qui nous sont communiquées. Il est souvent conditionné par les opérateurs locaux, propriétaires des lieux. Nos représentants des HdF ont déjà identifié le sous-dimensionnement de Dunkerque Ferry pour exemple.

Nous pouvons également pointer les besoins en locaux adaptés au traitement des bordereaux de détaxe étrangers (les bornes PABLO ne traitant que les BVE français). Cependant, ce point devrait pouvoir s'étudier en fonction des impacts et besoin réels que nous sollicitons ci-dessus. Des créations d'autres structures semblent nécessaires à court terme.

L'UNSA Douanes demande qu'une étude soit menée quant à la création de Bureaux de Contrôle ou, à minima, d'antennes OP/CO à Dieppe et Ouistreham, respectivement rattachés aux bureaux de Rouen et de Caen. La charge et la nature des missions qui se profilent sur ces deux points d'entrées du territoire pourraient justifier cette implantation commune. Elle offrirait en outre des possibilités de reclassement suite au transfert des missions fiscales vers la DGFIP. Pour rappel, le bureau de Dieppe a été fermé en 2011.

Le régime horaire atypique des OP/CO

C'est le point d'achoppement principal à nos yeux. Il concerne pour l'heure Calais et Dunkerque. L'administration va adosser les deux branches d'activité au même rythme de travail, mais avec une reconnaissance de la pénibilité diamétralement opposée !

L'UNSA Douanes demande une véritable reconnaissance du rythme de travail atypique créé par l'administration pour les agents OP/CO.

Nous relevons d'ailleurs dans le cadre juridique établi par l'administration permettant un travail dans un bureau de douane en H24/7, qu'il est fait mention de l'article 4 du décret n°2002-155 du 8 février 2002. Ce dernier prévoit expressément que : « *Les agents concernés par ces dérogations bénéficient, en contrepartie de leurs sujétions de fonctions, d'une compensation financière fixée par arrêté du ministre chargé du budget.* »

Or, cette compensation financière n'est pas prévue dans le projet de l'administration. Si l'administration persiste à appliquer ce régime de travail, il sera nécessaire d'octroyer une indemnité spécifique aux agents, ainsi que de leur donner accès à un compte professionnel de prévention (C2P) en lien avec la pénibilité du rythme de travail. **Le tout pourrait faire l'objet de négociations afin d'aboutir à un protocole.**

L'autre solution serait d'accorder **le même statut que les agents de la Surveillance en poste à Calais**, impliquant notamment la bonification retraite et la récupération des jours fériés.

C'est aussi un enjeu majeur pour la prévention des risques liés à la santé et l'attractivité des sites.

Autres thèmes

En matière de communication, les agents en service dans les BSE portuaires nous ont signalé le manque d'information à destination des voyageurs.

Concernant la relève des OP/CO entre les vacations nuit/jour, la prise en charge des contrôles en cours ne semble pas suffisamment identifiée. Des prises de services anticipées, générant un « quart d'heure de relève » devraient être envisagées.

Le calibrage des chefs d'équipe OP/CO, prévu à 2 cadres A, nous apparaît bien insuffisant pour palier à tout risque d'indisponibilité.

Toujours pour les OP/CO, quelles sont les dispositions prévues en cas d'inaptitude partielle ou définitive au travail de nuit ?

Enfin, l'ensemble des missions, en rapport aux flux attendus, vont nécessairement générer une charge accrue de travail sur l'ensemble du territoire. Au delà des brigades qui auront une forte activité avec la gestion des PPF, les formalités à l'égard des voyageurs, les TIR, les carnets ATA, ICS, etc., sans oublier la LCF, au delà des bureaux qui, en plus des opérations de visite, auront également à gérer les contrôles CCRF, il y aura une pression forte dans de nombreux autres services tels que les PAE, PGP, cellules TSI, FRHL, PLI, Bureaux intérieurs, etc. **Autant de situations qui ne sont jamais abordées.**

Nous sommes assez inquiets quant à l'inadéquation des ER par rapport aux missions et aux flux. Seule une centaine d'agents est encore en « réserve budgétaire » et ils ne seront disponibles au plus tôt qu'à partir de mai 2021. Quelles seront les solutions à court et moyen terme pour renforcer tous les services que nous citons ?