

# LA DRACHE...



Le bulletin d'information syndicale de l'UNSA Douanes

## Section Interrégionale des Hauts-de-France

Amiens - Dunkerque - Lille

N°38 - décembre 2020

### Comité Technique des Services Déconcentrés

#### des Hauts-de-France :

**des néos « brexiteurs » taillables et corvéables !**

**Compte-rendu de la séance du 1<sup>er</sup> décembre 2020**



Ce mardi 1<sup>er</sup> décembre 2020, un comité technique des services déconcentrés des Hauts-de-France s'est tenu en visioconférence. La délégation UNSA Douanes était composée de Christophe PLANQUE et Sébastien RUCART en qualité de titulaire et suppléant et de Pascaline BOUBET et Florence BAYART en qualité d'expertes. En préambule, nous avons lu notre déclaration liminaire (à lire en ligne : [ici](#)).

#### Au sommaire :

- État d'avancement de la préparation des services de l'interrégion des Hauts-de-France au Brexit en plusieurs thèmes ;
- Point d'information COVID ;
- Maintien de la mission remboursement de la TICPE-UE à Lille.

Dans le cadre d'un boycott national des instances syndicales, pour l'heure, les organisations ne participent plus qu'aux seules réunions dont le sujet présente un caractère d'urgence.

Ce contexte de crise du dialogue social a conduit nos représentants locaux à ne pas aborder d'autres points, inscrits à l'ordre, que le Brexit, la Covid et la cellule TICPE-UE de Lesquin. Les autres thèmes sont renvoyés à 2021, en espérant que d'ici-là, le dialogue social à la direction générale aura retrouvé une forme acceptable.

### Point d'information Brexit

C'est donc dans un climat rendu difficile par les nombreux points de divergences entre la Direction générale et les syndicats, que ce comité s'est tenu, en partie. Nous attendions des efforts concrets localement, mais le verrou de Montreuil agit jusqu'à Lille. Si le Directeur Interrégional (DI) prend note de tous les aspects d'organisation et de technicité que signalent les syndicats, **les thèmes plus conséquents comme le régime de travail et la pénibilité demeurent bloqués**. Une seule ouverture sur les Repos Compensateurs (RC) des agents OP/CO travaillant en H24/7 (qui reste toutefois à préciser) et l'examen, au premier trimestre, des conventions horaires de Lille ferro ainsi que des nouveaux Bureau de Contrôle.

Pour sa part, le DI veut y avoir un verre à moitié plein. Rappelons qu'il est chargé du dossier national « Brexit » depuis 3 ans par la DG ; il est donc investi pleinement dans un chantier, qui réclame beaucoup d'optimisme pour supporter les soubresauts politiques de la Grande-Bretagne et de l'Union Européenne.

#### **Pour l'UNSA Douanes, les ingrédients principaux n'y sont pas et de loin !**

Les adaptations locales : méthodes, matériels, locaux, etc., seront bien régulièrement discutées durant les trois prochains mois, et nous ne doutons pas d'une volonté commune à trouver des solutions adaptées aux besoins des usagers de notre service public. Par contre, **la dimension humaine du régime de travail est largement occultée !** La direction envisage un double rythme de vacation (8 heures ou 12 heures) pour la brigade de Lille ferro. C'est pour nous, une idée si mauvaise qu'elle ne peut normalement pas être le fruit d'une réflexion d'un douanier. Le DI est vivement encouragé à revoir cette copie.

Quant aux Bureaux de Contrôle (BC) de Calais et Dunkerque, pour lesquels les syndicats dénoncent avec force l'absence de contrepartie à un rythme de travail atypique, leurs agents demeurent assez mal lotis en comparaison d'autres régimes prévoyant le travail de nuit.

D'un côté, l'administration leur refuse le statut de « service actif », de l'autre, en réponse à notre demande d'accès au compte C2P (Compte Professionnel de Pénibilité), elle nous répond que le dispositif est réservé au secteur privé. De ce fait, **aucune reconnaissance de la pénibilité des services postés, comprenant plus 20% d'heures de nuit**, n'est prévue pour les agents. **Les personnels sont abandonnés dans un soit disant vide réglementaire.**



Quand on repense aux ordonnances du mois d'avril sur le retrait des congés des fonctionnaires au motif d'équité avec le secteur privé, on voit bien ici comment l'Administration s'assoie sur les principes qu'elle établit quand ça l'arrange bien ; c'est scandaleux ! **L'UNSA Douanes reste déterminé à combattre cette injustice !**

### La préparation au Brexit

En propos introductif, le président de séance (DI) nous avait informé sur :

- les marches à blanc, qui se déroulent depuis 9 mois à présent, et dont les dernières ont permis d'apporter des améliorations sur le processus, de faire une mise au point des cas les plus fréquents et de les répéter afin de mettre en place des automatismes.
- Le plan de gestion de crise s'applique aux flux à l'importation. Les infrastructures concernées ont pu partager leur expérience.

### L'armement RH (Ressources Humaines)

La DG, notamment RH3, a établi une projection en matière d'effectifs CO et SU au **28 décembre prochain** :

- Le BC de Calais : 81 agents en réel, mais tous les agents n'ont pas encore passé le test d'aptitude au travail de nuit. Anticipant la possible indisponibilité de certains, le DI cherche des effectifs supplémentaires. Étant souhaitable d'avoir au moins un cadre A par service, le bureau comptera un sureffectif de 3 cadres A.
- Le BC de Dunkerque Ferry : 26 agents en réel, soit un déficit de 4 par rapport à l'effectif de référence (ER) qu'il faudra évidemment combler. L'équilibre est atteint en catégorie A.
- Le Bureau Principal de Calais : 21 agents en réel, soit un déficit de 10 agents.
- Le Bureau Principal de Dunkerque : 35 agents en réel, soit un sureffectif de 15 agents.
- Le DI indique qu'il est en discussion avec RH3 pour obtenir des agents « paris spécial » et des volontaires (choisis parmi une liste de 168 agents). Il agira aussi sur le tableau annuel de mutation en anticipant les mouvements au niveau local au 1<sup>er</sup> janvier 2020.
- La Surveillance dans la direction de Dunkerque : BSE Calais Port (- 9 agents) ; BSE Tunnel (- 4 agents) ; BSE Dunkerque (-10 agents). 14 « paris spécial » viendront renforcer ces unités : 4 pour Calais Port, 5 pour le Tunnel et 5 pour Dunkerque.

Là encore, le DI souhaite obtenir des « paris spécial » supplémentaires. Par ailleurs, compte tenu de l'interruption momentanée de certaines destinations par Eurostar, le DI pourrait solliciter des volontaires parmi les agents au sein des équipes de Calais, au tourisme et au Tunnel.

- Lille Ferro : unité « fléchée » Brexit, avec 37 agents en réel, soit un déficit de 8. Une estimation du trafic Eurostar est attendue. Le trafic va augmenter légèrement pour les vacances de fin d'année avant un retour au trafic actuel. Il y aurait 1 train Londres- Bruxelles et 2 Londres-Paris. Selon le DR de Lille, cela n'engendrerait qu' 1 à 2 embarquements par mois et par agent sur la base du trafic que l'on connaît aujourd'hui. Il ajoute qu'avec le régime de 10 ou 12 heures, il n'est possible de faire qu'un embarquement par vacation.

### La Formation Professionnelle (FP)

Pour les opérations commerciales (OP/CO) : 20 agents suivent une FP par visio-conférence chaque semaine jusqu'à la fin de l'année. Les agents CO sont formés au SI Brexit, aux contrôles CCRF (concurrence, consommation et répression des fraudes), aux contrôles dédouanement (Delta Prise en charge, Delta Transit). L'ensemble des agents dans les services concernés ont vocation à recevoir ces formations. Une session de 3 jours a même été mise en place avec la DNRFP sur les fondamentaux en matière de dédouanement pour 13 agents « paris spécial » désirant une remise à niveau.

Pour les agents de la Surveillance (SU) : Les formations sur la taxation (avec un nouvel outil), la détaxe, les contrôles et le contentieux, sont également en cours. Ces formations sont dispensées autant aux personnels en place (remise à niveau), qu'aux agents nouvellement affectés.

De plus, 3 jours de formations seront organisées du 28 au 30 décembre 2020, pour les derniers arrivants (d'ici jusqu'à la fin de l'année) sur les bureaux de contrôle de Calais (61 agents, répartis en 4 groupes de 16) et de Dunkerque (16 agents, répartis en 4 groupes de 4) dans des salles conformes aux consignes sanitaires. Cette formation se basera sur des exercices et des « pas à pas ». Le 31 décembre 2020, les agents auront « quartier libre » pour s'occuper de leur situation personnelle ou se préparer à travailler le soir pour ceux qui seraient cotés.

## Les régimes de travail

**Les BC de Dunkerque et de Calais** : Le régime de 36 heures (3 × 12 heures) a été choisi par l'administration pour débiter au 1<sup>er</sup> janvier. Ce n'est pas forcément le régime définitif. À la fin du premier semestre 2021, lorsque les agents seront bien implantés, ils seront interrogés sur leur régime de travail et s'ils souhaitent changer. Leur choix sera traduit dans une convention RTT, votée en CTSD. **Nous serons très attentifs à ce sondage.**

La part du travail de nuit étant importante dans les bureaux de contrôle, voire plus conséquente que dans les unités surveillance, le DI dit apporter une évolution nécessaire pour compenser les jours fériés : les jours fériés travaillés seront payés 5,20 € de l'heure et ceux non travaillés seront compensés par des jours de récupération, soit une moyenne de 8 RC par an. Le DI est incapable de nous dire si un agent positionné en RH aurait le droit de récupérer son jour férié. **Nous avons donc demandé une formulation écrite de son projet.**

**Lille Ferro** : de nouvelles vacances seront proposées aux agents avec un régime de 12 heures quand il y a un embarquement et de 8 heures lorsqu'il n'y en a pas. **Proposition en l'état, rejetée par les syndicats.**

Pour finir, le DI propose aux représentants du personnel un suivi commun dans la mise en œuvre du Brexit avec des points d'information à peu près tous les quinze jours : les 6 et 20 janvier et le 3 février.

## Thèmes divers abordés par la parité syndicale

**L'impact sur les services** : Selon le DI, l'impact du Brexit sur l'ensemble des services a été réalisé, il y a deux ans, et il n'y pas à y revenir. Il rappelle qu'une centaine de recrutements ont été reportés en 2021 pour ajuster les effectifs à la situation vécue. Il reconnaît que les emplois ont été calculés de façon juste, c'est-à-dire sans prendre en compte certaines positions statutaires (CMO, ASA, etc.). Il voit dans la cote de service, la solution pour s'adapter aux différentes situations. En tout cas, vu un sous-effectif global de 45 agents, il semble ne pas douter que son ER sera en hausse. **Nous saurons le rappeler.**

**Cas des agents OPCO déclarés inaptes au travail de nuit** : ils pourront être affectés au Bureau Principal (BP) ou à un poste de secrétaire au BC, mais le DI reconnaît que ces solutions ne peuvent pas être étendues. **La question reste donc posée !**

Toujours est-il que pour les stagiaires comme pour les « paris spécial » et les volontaires, les visites médicales sont effectuées avant leur arrivée. Les visites médicales de suivi seront bien annuelles.

**Le régime de travail des bureaux de contrôle** : les agents auraient le droit aux ND (Non Décomptés équivalent aux week-ends, soit 2RH, durant les périodes de congés pour les OP/CO en horaires de bureau).

Pour le droit aux KM (soit 2 jours de KM après 5 jours de congés maladies), la question a été posée à la DG, même si le DI a plutôt un avis négatif.

Les congés annuels se composent de 29 CA, 1 jour d'ARTT et 2 jours de fractionnement, soient 32 jours auxquels il faudra ajouter les jours de compensation des jours fériés non travaillés : c'est moins que pour les 3x12 de la SU ! Le DI n'envisage qu'une simple information aux agents par le chef du bureau pour leur expliquer le fonctionnement de leur cote de service qui s'appuiera sur le modèle de la cote de service des agents de la Surveillance.

**En résumé, l'administration ne veut pas reconnaître les sujétions horaires aux OP/CO comme elle doit le faire pour des agents SU. Elle ferme les yeux sur la notion de pénibilité, au motif que les textes de la Fonction publique n'en font pas référence, afin de ne pas accorder de compensations.**

**Un quart d'heure de relève entre deux services dans les BC** : Le DI n'y est pas favorable, car il estime qu'une relève n'est pas nécessaire au vu de la nature des missions d'un Bureau de Contrôle. Un échange d'informations entre deux services pourraient avoir lieu au niveau des chefs. **Cette notion n'est pas neutre sur le fonctionnement des bureaux. Nous aurons probablement à y revenir...**

**Les « découchés » sur Londres** : vu le trafic actuel et le régime de travail, il n'y en aura pas en janvier et février 2021. La prise en compte des heures en découché sont en discussion à la DG. Le DI n'y est pas favorable, arguant du fait que ce dispositif n'existe pas à la PAF (Police aux frontières).

**SIVEP de Boulogne** : Il est le seul compétent sur les produits de la mer et il fonctionne entre 5 et 13 heures. Actuellement, personne n'est capable de donner une approximation des flux. Le DI se donne le début de l'année pour se poser la question de l'organisation et des horaires du bureau de Boulogne.

**Partage des tâches entre Lille gare et Lille Ferro** : La première unité traitera de la détaxe et de la sûreté ferroviaire ; la seconde assurera la taxation en attendant la reprise du trafic.

**Stockage des animaux non-conformes et présence d'un vétérinaire H24** : si à Dunkerque, une solution a été trouvée avec la préfecture et la SPA, la DG est toujours à la recherche d'une solution pour Calais tunnel et port.

**Tickets restaurant pour les agents des bureaux de contrôle de Calais et Dunkerque** : les demandes auprès des délégations de l'action sociale du Nord et du Pas-de-Calais sont en cours.

**Locaux de la BSE de Dunkerque** : les modulaires sont de mauvaises qualités et le DR indique travailler avec le Grand Port Maritime de Dunkerque (GPMD) pour les améliorer.

**Travaux au Tunnel** : la douane cofinancera certains travaux avec Eurotunnel.

## Point d'information COVID

La note sur les taux de repas est parue.

Les chiffres du mardi 1<sup>er</sup> décembre 2020 :

	Télétravail (ce mardi 1/12)	ASA (ce mardi 1/12)	Septaine (ce mardi 1/12)	Malades suspectés ou avérés de la COVID (cumul de la semaine)
CO	188	4	1	2
SU	21	40	1	23
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>25</b>

Le DI note que le nombre des agents en « septaine » poursuit sa baisse.

Un règlement serait nécessaire pour cadrer le « télétravail de crise », par exemple en cas d'un accident de service. Il est d'ailleurs rappelé par la direction qu'un agent en télétravail reste disponible pour remplacer un agent en présentiel absent.

L'UNSA Douanes a signalé que durant les mesures actuelles de confinement, certains services sont en difficulté, du fait notamment des ASA pour vulnérabilité qui s'ajoutent aux autres absences statutaires. Des solutions temporaires doivent donc être mises en œuvre, mais le DI semble s'y refuser : faire appel aux « paris spécial » n'est pas possible car leur présence est nécessaire pour le Brexit.



Le service devant être assuré, ce sont donc les mêmes agents qui seront appelés à combler les postes vacants avec un risque de surmenage accru. La direction ayant été informée des difficultés sans pour autant y apporter des solutions, en cas d'agents tombant en CMO (Congé Maladie Ordinaire), **l'UNSA Douanes saura relever les manquements en matière de prévention des risques, incombant à l'employeur, et accompagnera les agents dans la reconnaissance des CITIS (Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au SERVICE).**

**Info Douane Service** : depuis les premières mesures liées au Covid, l'UNSA Douanes doit (trop) souvent intervenir auprès du DI pour signaler des dysfonctionnements venant perturber le travail des agents. Récemment, ce fut le cas pour des appels à destination de la DI de Marseille renvoyés vers IDS. Si le DI est bien intervenu sur ce point, il reste à corriger des options de rappels qui continuent d'orienter les réclamations (liées au AMR) en priorité vers IDS.

L'UNSA a également fait part au DI d'une hausse conséquente (plus de 20%) des appels et des mails de novembre 2020 (période COVID) par rapport à novembre 2019 (période non COVID), ce qui signifie que ce service continue d'enregistrer une activité « hors norme », alors qu'il voit partir ses renforts en « paris spécial ». Là encore, la santé des agents sera un thème sensible dans les prochains mois.

### Maintien de la mission remboursement de la TICPE-UE de Lille

Il était au départ prévu de transférer la mission de remboursement TICPE-EU au SND2R de Metz au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Un arrêté de restructuration avait été pris en juin dernier. Or le transfert a changé de périmètre, puisque la mission va échoir en globalité à la DGFIP avec une nouvelle échéance prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Ainsi, l'administration a jugé préférable de ne pas transférer la mission à Metz. Il était donc nécessaire de connaître les mesures envisagées par le DI afin d'annuler l'arrêté de restructuration.

**Le DI a affirmé qu'aucune contrainte de mobilité externe ne serait appliquée aux agents concernés.**

Pour recalibrer le service, la DG doit prendre en compte :

- le dispositif de « trimestrialisation » des demandes de remboursement, au lieu du système actuel par semestre, va induire des effets dès 2021 : il est possible que les demandes soient doublées ;
- un traitement du remboursement automatisé via une télé-procédure ;
- un traitement direct avec des mandataires, soit une cinquantaine d'opérateurs connus, au lieu d'un suivi par entreprises afin de réduire la charge de travail ;
- une base de donnée carburant (facturation remis par les pétroliers), favorisant le criblage en vu des contrôles, interconnectée avec la télé-procédure.

Le remboursement se fera d'ailleurs au niveau des mandataires, ce qui doit simplifier la tâche du PLI et de la DGFIP. Pour le DI, il n'est pas possible de rester sur l'ER d'origine (10 ETPT). Le redimensionnement en effectif devrait être assez proche de ce qui était en place cette année : 8 emplois.

L'UNSA souligne que les agents se sont fortement investis dans le travail réalisé pour moderniser la mission et souhaiteraient être associés à la préparation du nouveau transfert. Lors de la précédente opération de migration vers Metz, finalement avortée, ils auraient déjà voulu être plus actifs. Ils ont ressenti comme une sorte d'abandon.

Le DI s'est dit favorable à l'association des agents au prochain transfert, d'autant plus que la DGFIP a exprimé le besoin d'accompagner sa propre mise en œuvre pour 2024.