



LE D.I. NOSAURE DE NOUVELLE-AQUITAINE

S'il devait en rester un qui aurait résisté à tous les cataclysmes, à tous les prédateurs alentour et à toutes les pandémies successives, il serait Néo-Aquitain.

Les audiences de début d'année organisées par Monsieur PUCETTI, marquent l'attachement d'un D.I. à échanger avec les organisations syndicales et à confronter ses positions afin de les ajuster, agissant ainsi à contre courant (en Dinosaurire dirons nous) là où le législateur vote une loi supprimant toute consultation des représentants du personnel sur les

actes touchant aussi bien aux mutations, qu'aux promotions des agents.

Comme toutes les OS, l'UNSA a dénoncé la loi « idéologique » qui a instauré les Lignes De Gestion ; nous ne boudons donc pas les occasions que représentent ces audiences, certes informelles, de pouvoir apporter auprès de nos dirigeants les réflexions des agents et de leurs représentants sur des sujets collectifs comme individuels.

Les agents de Nouvelle-Aquitaine peuvent être certains que l'UNSA continuera à suivre leurs demandes pour les défendre auprès de la Direction si cette dernière manifeste un désir d'ouverture.

La douane à la croisée des chemins

Les propos du Directeur interrégional sur l'avenir de la Douane n'étant pas dénués d'intérêts, nous vous en livrons la substantifique moelle ;

Deux revers



Le schéma triennal douanier(2020-2022) avait défini des suppressions d'emplois quantifiés au niveau national pour 2021 à (-278). Le curseur pour la DINA ne nous a pas été donné, il fera l'objet du CTSD du 23/02. Monsieur PUCETTI ne traduira pas en 2021 ces diminutions d'effectifs par des fermetures de structures mais par des ponctions sur les effectifs autant dans les structures CO/VITI que SURV.

Par ailleurs à partir de 2022, les transferts suivants :

- . 2022 : les 3TIC et le DAFN (transfert en attente d'une ordonnance prévue pour juin 2021)
- . 2023 : les amendes
- . 2024 : la TICPE et le recouvrement CI

impacteront notre DI à hauteur de 57 emplois (3 X 19). Pour la seule Recette Interrégionale, les effectifs devraient passer de 26 à 9 agents.

Une montée au filet



Le futur schéma directeur, que prépare la Directrice Générale, a pour objet de repousser les frontières du champ d'intervention de la Douane dans des domaines faisant cohérence, nous citerons à titre d'exemple :

- . la protection du consommateur ;
- . la reconquête de la frontière tant physique que numérique ;
- . les flux de l'e-commerce ;
- . les grands lieux de logistique ;

La démarche de l'administration n'est pas d'échafauder un plan à partir d'une feuille blanche, elle se bâtit à partir d'expériences menées au sein des DI, comme par exemple en Nouvelle-Aquitaine le dossier mené par le SRE de Bordeaux en collaboration avec le centre viti de Langon portant sur 25000 hl de vins sur la base du code fiscal et débouchant au final sur le code de la consommation.

La seconde originalité du futur plan, si nous traduisons bien les propos du DI, consistera à n'accepter l'élargissement du cœur de nos missions que si les effectifs sont fléchés en face. Il paraît évident par exemple qu'une reconquête de l'ensemble des contrôles aux frontières ne pourra se réaliser qu'avec des renforts d'agents.

Les perspectives

Nous pensons que si pour les personnels en fin de carrière les profonds changements à venir pourront être déstabilisant, ils pourraient offrir aux plus jeunes une perspective et une nouvelle motivation.

Mais attention il ne s'agit pas, dès lors, de sacrifier des générations d'agents qui ont tout de même permis à la Douane de se maintenir à son niveau actuel, traçant ainsi, pour les plus jeunes, la voie de l'avenir. **L'UNSA de Nouvelle-Aquitaine ne s'inscrit dans un projet d'avenir de la Douane que si les conditions réservées à chaque agent restent acceptables.**

Sur le futur proche, le DI nous a apporté quelques informations concernant la manière dont seront gérés les agents exerçant les missions transférées. Le DG de la DGFIP (ex DG des Douanes) s'engagerait (ce serait une première) à geler des postes au sein de son administration afin de donner la possibilité aux agents des douanes concernés de trouver un emploi sur la résidence. Quelques postes d'expertises sur la matière « Energie » seront également créés à la DGFIP et pourraient être demandés.

Le plan social qui existait dans le cadre du PSD (fermetures jusqu'en 2018) trouverait un écho dans la loi de transformation de la Fonction Publique.

Pour les grandes lignes, si Monsieur PUCETTI, n'envisage pas de suppression de Direction, ni de Division, certains services devraient à terme être spécialisés (CRPC, SRE ?).

Le réseau Viti serait réduit et concernant le maillage de la surveillance si les DR de Poitiers et de Bordeaux ne lui posent pas problème, il envisage un renforcement (par réorientation de l'existant ?) du contrôle du secteur central des Pyrénées Atlantique (St Jean Pied-De-Port).

Chacun de ces points évoqués mérite une analyse plus poussée et des passages dans les instances institutionnelles (les Comités Techniques) afin que les avis des organisations syndicales soient entendus et pour le moins actés.

Un point sur le brexit

Nous avons fait part au DI des besoins en renforts humains qui se feront jour avec le BREXIT lorsque la pandémie sera (espérons du moins) derrière nous.

Nous avons signalé pour exemple les brigades de Périgueux et de Limoges ainsi que les PAE où les demandes d'informations des entreprises arrivent déjà en nombre. Si le DI est conscient de la demande croissante de renseignements parvenant aux cellules conseils des PAE, il n'envisage pas de renforts particuliers pour la BSI de Limoges. La BSI de Périgueux recevra le renfort saisonnier de seulement 2 à 3 agents Paris Spécial.

Le BREXIT génère aussi des régularisations déclaratives qui se font sur le lieu d'arrivée des marchandises donc en partie en Nouvelle-Aquitaine cette nouvelle charge incombant aux bureaux.

BEAT au bureau de Langon

Les bureaux de viticulture ont été confrontés à de nombreuses évolutions. L'étude BEAT menée dans l'un d'entre eux (Langon) a vocation à analyser et accompagner ces changements. Si l'étude s'est achevée récemment ses préconisations se mettent en place progressivement et feront l'objet d'un suivi ou évaluation sur le DUERP en cours d'année. (à noter qu'un second comité de suivi est aussi organisé le 5 février).

Concours

Nous avons évoqué les dernières incohérences qui se sont produites au niveau des concours des douanes en ciblant deux cas individuels bien distincts. Le DI nous a promis d'y regarder pour voir s'il y avait des moyens de réparer les faits qui pénalisent ces agents. Pour l'un d'eux (inscription interne) RH2 ayant donné une réponse négative, notre bureau national leur a adressé un courrier.

Equipes maitre de Chien

Nous sommes intervenus pour demander le remplacement de l'EMC de Mérignac pour lequel le DI nous a entendu et la transformation d'une EMC anti Stup en EMC anti Tabac à Bassens pour laquelle le DI attend une réponse favorable de la DG.

Accidents de service

Nous avons soulevé le problème de la prise en charge des frais médicaux des agents lorsque l'accident se produit en WE ou de nuit. En effet l'autorisation de prise en charge nécessite une rapide étude, voire une analyse du pôle spécialisé, avant acceptation. La perspective de donner délégation au cadre de permanence lorsque l'analyse est évidente va être néanmoins étudiée par le DI.

Musée et Centre de Documentation

L'UNSA tient particulièrement à ce que ces services puissent se développer, nous avons d'ailleurs évoqué plusieurs idées possibles (*mais pas encore d'exposition de dinosaures !*).

C'est également le souhait de Monsieur PUCETTI qui a transmis un dossier à la DG pour un financement d'étude afin d'ancrer le Musée sur les décennies à venir.

L'UNSA tient à souligner que les petites dépenses d'un jour, bien employées, peuvent générer à terme des mannes financières que l'on ne pouvait imaginer sans ces investissements initiaux.

La balle est maintenant dans le camp de la DG, saura t-elle la saisir ? Sinon à quoi serviraient les revers et les montées au filet ?

L'audience du jeudi 21 janvier 2021 s'est conclue après 3 heures d'échanges.

L'UNSA était représentée par Etienne PIVOTTO, Serge DETRIEUX et Cyril LEROY avec pour le titre l'aimable participation de ...

La psychologue récemment nommée à la DINA a souhaité se présenter et échanger avec les organisations syndicales.

De formation psychologue et ergonome, Anna Cascarino a eu une expérience professionnelle de 11 ans, ayant travaillé, entre autre, à la Mairie de Paris et à l'ARACT (agence régionale d'amélioration des conditions de travail).

Elle acquiert également des compétences dans le domaine de la gestion des conflits et la médiation.

Elle intègre le réseau de psychologues recrutées (toutes féminines) au sein de la DGDDI (14).

Tiens, on pensait à l'UNSA qu'on luttait au ministère contre la tendance aux métiers genrés !

Sa mission est cadrée par la DG auquel se greffent les spécificités de la DI.

Elle rendra compte au DI du déroulé de sa mission, mais reste autonome dans le choix de ses missions.

Elle est recrutée en CDD de droit public de 3 ans renouvelable 1 fois.

Elle adressera ultérieurement une lettre électronique de présentation à destination des agents.

3 axes de travail :

- les concours et recrutements. S'agissant des concours, elle participera aux oraux et concernant les recrutements sur poste à profil, elle n'aura pas de prise directe avec la décision mais les descriptifs des postes à pourvoir pourront faire l'objet de recommandations générales ou particulières de sa part;

- la mission qualité de vie au travail. Elle œuvrera pour l'amélioration des conditions de travail;

- la gestion de crises ou d'évènements graves. Elle complètera le réseau actuel (psy police ...) et prêtera également une attention aux charges émotionnelles au quotidien.

Nous comprenons, à l'UNSA, dans le descriptif de ses missions qu'elles ne seront pas identiques à celles d'un médecin de prévention, fusse pour soigner l'âme, et que son travail ne sera donc pas

tourné essentiellement vers la consultation exhaustive des agents (type cabinet de Médecin) même si elle reste ouverte aux sollicitations et pourra dans cette optique orienter vers la personne ou le circuit adéquat.

Ce que lui a dit l'UNSA :

L'UNSA souhaite qu'elle puisse être à l'écoute des différents acteurs du milieu professionnel (du Directeur aux organisations syndicales en passant par les agents, les correspondants sociaux, médecins du travail ...) tout en ne s'enfermant pas ou en étant pas tenu par ce qui lui sera présenté par l'un ou l'autre des interlocuteurs car chacun à son prisme de vision, sa vérité qui au final peuvent induire à l'erreur s'ils ne sont pas analysés en toute indépendance.

L'UNSA pense qu'elle pourra avoir une action bénéfique sur les process de travail par exemple qui changent au gré des évolutions réglementaires, organisationnelles voire hiérarchiques, mais elle se heurtera néanmoins à certains blocages d'ordre structurel qui sont peut-être communs à l'ensemble de la fonction publique française et sur lesquels elle ne pourra avoir la main. Nous avons cité un exemple concret qui est la propension qu'a l'administration à multiplier les tableaux, statistiques et comptes-rendus d'activités.

La mise en place d'un nouveau mode de travail (télétravail) a généré de nouveaux "instruments" de quantification qui se superposent avec ceux déjà existants : c'est un exemple d'aberration.

Nous attachons aussi une importance à ses missions pour le recrutement (concours) afin d'éviter à des candidats de faire fausse route en entrant dans notre administration.

Nous pensons également nécessaire son action dans la gestions de crises ou d'évènements dont la Direction de Nouvelle-Aquitaine est relativement épargnée, mais c'est un constat très aléatoire et donc qui mérite effectivement une prise en considération préventive.

L'UNSA a indiqué à Mme Cascarino que nous étions disposé à lui apporter dans ses missions toutes contributions utiles, autant que de besoin, même si nous savons qu'au final les arbitrages administratifs retiendront de ses propositions ce qui leur convient et ne retiendront pas ce qui les dérange.

Enfin sur l'implantation des postes de psychologue en douane, contrairement aux autres OS, l'UNSA considère qu'il n'est pas nécessaire d'implanter une psychologue par DR, même si la Nouvelle-Aquitaine est l'une des plus vaste d'un point de vue géographique.

Prenons le temps d'évaluer le travail à accomplir dans l'interrégion avant de vouloir multiplier les postes de psychologue ; de plus nous sommes sur une période de rétractation des effectifs.

*La période d'adhésion 2021 est ouverte,
merci d'ouvrir le site Unsa Douanes afin de
régler votre cotisation en ligne.*

J'ADHÈRE EN LIGNE

se rendre sur unsa.douanes.fr, rubrique adhésion en ligne, puis création du compte en ligne. Ce compte permet de gérer ses infos personnelles, de payer et d'obtenir sa carte d'adhérent.