



**Intervention et propos liminaires
de la délégation UNSA DOUANES**

GT transfert des missions fiscales du 24 mars 2021

Madame la Directrice,

Pour rappel, l'UNSA Douanes ne considère pas le transfert fiscal comme inéluctable ! Faites-vous, madame, la défenseuse d'une administration, des personnels que vous avez en charge, plutôt que la fidèle metteuse en scène d'un scénario mortifère voulu par les ministres et le législateur.

Maints exemples, de réformes stoppées net, existent ; à vous de savoir quelle partition vous voulez jouer ?

Et si malgré tout, vous vous enfermez dans cette logique de casse de notre administration, la lecture des documents préparatoires à cette séance nous amène à nous poser plusieurs questions et à formuler des remarques concernant l'aspect social dont vous vous prévalez :

L'Accompagnement Social (AS) aborde quasi exclusivement le transfert des missions prévu en 2021/22, ce qui pose déjà en soi un problème puisque la réforme doit s'étaler jusqu'en 2024. Nous souhaiterions avoir une vue globale de cet AS et non pas une présentation découpée par secteur et par année.

D'emblée, **il se montre trop restrictif car la période de l'AS est fixée de septembre 2021 à décembre 2022, alors que les textes offrent la possibilité d'aller jusqu'à trois ans.**

En outre, les priorités de reclassement sont trop limitatives. Aussi, peut-on lire dès la première page : « *si un agent voit son poste supprimé en raison du transfert des TIC ou du DAFN, il bénéficie d'un reclassement prioritaire sur tous les postes vacants dans sa catégorie en douane ou au sein d'un autre service du MEFR. **Si l'agent refuse ce poste, il ne pourra pas bénéficier de la priorité suivante** »*

Cette première définition détient **une connotation punitive envers les agents restructurés ; ils n'ont pourtant rien demandé à personne.**

Un peu plus loin, au point 2-4, la sémantique poursuit cette approche punitive des agents en utilisant la notion de « *droit de remords* » ?

Pensez-vous qu'un agent aurait des remords d'avoir été contraint à quitter la Douane, où serait-ce un lapsus révélateur de nos dirigeants, s'imaginant rédiger les actes de radiation des cadres douaniers pour ces agents restructurés ? En plus du fond, c'est aussi la forme qui est à revoir : oser parler de « *droit de remords* » c'est totalement méconnaître l'attachement des douaniers à la Maison Douane.

D'autre part, cet AS ne permet pas la **gestion de sureffectifs** alors que cette règle a toujours été utilisée en Douane précédemment. Iriez-vous jusqu'à déplacer « d'office » un agent à deux ans de la retraite ?

L'UNSA DOUANES pense que cette approche doit être revue globalement et collectivement ; nous en profitons pour rappeler notre principale revendication exposée à l'occasion du 20 octobre 2020 et rejetée à l'époque par la Directrice générale :

nous demandons qu'une séance de négociations dédiée à l'accompagnement social (AS) et au régime indemnitaire se tienne en dehors du cycle des GT, dans l'optique de signer un éventuel accord, valable sur plusieurs années comme celui de 2015 à 2020.

En 2015, ce type de négociations avait notamment renforcé l'AS de base par **une garantie d'un reclassement à la résidence douanière et non pas au département (notamment en cas de fermeture du dernier service de la branche d'activité détenue par l'agent, dans le département)**, la gestion des surnombres à la résidence et l'accès aux prestations sociales. Elle avait également abouti à une augmentation généralisée de l'IMT de 360€ par an.

D'ailleurs la notion de reclassement à la résidence douanière, et non pas au département, est un casus belli pour l'UNSA Douanes.

Un autre constat d'omission : nous attendions une cartographie par services impactés et non pas par DR. Le pointage détaillé des ETP à la décimale près, démontre que l'impact est connu par service. Nous devons avoir connaissance de ces mêmes informations.

Toujours concernant les services, nous craignons des dommages collatéraux sur des bureaux dont l'impact de la réforme toucherait en partie les effectifs, mais dont l'activité résiduelle ne maintiendrait qu'un faible nombre d'agents. Quelle garantie du maintien de l'implantation aurons-nous ?

Concernant les agents à présent, au point 5-1, il est fait mention d'un « *un référent restructuration désigné au sein de chaque pôle RH* »

Là encore, ce terme est anxiogène puisqu'il renvoie à une seule personne. Même si les précisions qui suivent veulent élargir le rôle à « *l'ensemble des agents des pôles RH* », il semble qu'une rupture apparaisse par rapport aux précédentes réformes.

Auparavant, une cellule sociale pouvait mobiliser tous les acteurs dédiés : DRH, correspondants sociaux, assistants sociaux, etc. Dans la présentation qui nous est adressée aujourd'hui, tous ces intervenants ne semblent plus interagir ensembles sur un dossier afin de coordonner leur action.

A ce titre, nous avons réclamé à deux reprises en 2020 la mise à jour de l'espace accompagnement social sur Aladin. Auriez-vous un « droit de remords » à ce sujet ?

A travers tous ces points soulevés, nous réaffirmons notre volonté de voir un plan d'accompagnement social :

- **d'un niveau a minima comparable à ce que nous avons connu par le passé,**
- **reconnaissant l'investissement des personnels douaniers ;**
- **à l'image de notre profession et de ses vertus telles que la solidarité, l'honnêteté et la dignité,**
- **prenant réellement en compte l'impact déroutant subi par toute une famille d'agents : la corporation douanière !**

Nous terminerons ainsi cette intervention en citant nos camarades de l'intersyndicale de la DIPA lors du dernier CTSD boycotté, qui rappelaient justement que : *faire une belle carrière en baguenaudant d'une administration à l'autre reste un privilège de la « haute » fonction publique. Pour les agents de base et leur famille, subir une restructuration reste généralement un traumatisme.*