

LA DRACHE...



Le bulletin d'information syndicale de l'UNSA Douanes

Section Interrégionale des Hauts-de-France

Amiens - Dunkerque - Lille

N°41 - avril 2021

Compte-rendu de l'audience

avec le directeur interrégional des Hauts-de-France :

- Les premiers bilans du Brexit
- Le bureau d'Amiens



Suite à notre demande exprimée le 26 mars 2021, le directeur interrégional (DI) des Hauts-de-France nous a reçus, ce mercredi 31 mars, afin d'aborder la problématique des emplois liée au Brexit.

La situation

60% des effectifs « fléchés » Brexit ne sont pas encore pérennes ; ils sont composés d'agents Paris spécial ou de renforts temporaires. Cette tendance va s'inverser au fur et à mesure de l'année pour atteindre la cible, espérée en fin d'année, de 80% des personnels pérennes et 20% de renforts Paris spécial.

Pour ce faire, des stagiaires ACP2, C2 et inspecteurs seront affectés principalement sur la DR de Dunkerque en sortie d'école.

En outre, le DI n'écarte pas l'idée de lancer une nouvelle enquête pour obtenir des renforts temporaires si les besoins sont avérés.

Tout cela a pour conséquence de concentrer les efforts, en termes d'emplois, sur une partie du littoral et prive les autres services de renforts, temporaires ou pérennes, pourtant bien nécessaires !

Et pour ne rien arranger, en plus d'une charge de travail croissante, les effets de la crise sanitaire amènent certains bureaux à fonctionner avec seulement 50 à 60% d'effectifs réellement disponibles. L'usure et la fatigue se font clairement ressentir.

L'analyse de trafic Brexit

Les affectations en sortie de stage seront normalement conformes aux emplois de référence (ER) identifiés en 2020 par l'administration. Toutefois, **au cours du dernier trimestre 2020, nous avons alerté sur le sous-calibrage des ER**, autant pour les services OP/CO et SU en premières lignes à Calais et Dunkerque, que dans les autres services à l'intérieur du territoire, notamment en OP/CO.

Nous pouvons notamment citer **Arras, Boulogne, IDS et Valenciennes** où les effets du Brexit sont déjà clairement ressentis. C'est pourquoi, nous demandons à nouveau qu'une étude de trafic post Brexit soit réalisée rapidement. Elle permettrait certainement de voir apparaître des besoins dans d'autres bureaux encore.

Le DI n'a pas contesté notre point-de-vue. Il accepte l'idée d'une étude de trafic liée au Brexit, mais souhaite la décaler à la fin du premier semestre.



L'immobilier

Là encore, les effets du Brexit vont se faire sentir dans plusieurs services. Nous souhaiterions voir le thème abordé lors d'un prochain comité technique des Hauts-de-France (HdF). Mais il y a une urgence qui s'ajoute au Brexit : la crise sanitaire.

Dans ce cadre, et sans remettre en cause les autres revendications locales, des solutions rapides doivent être apportées au BC de Dunkerque, où les jauges maximales propres aux bureaux ne permettent pas d'accueillir les effectifs nécessaires aux missions.

Le DI a confirmé que le gestionnaire du port de Dunkerque a été saisi en vue d'apporter des solutions à court terme.

Les solutions en 2021 et 2022

L'arrivée progressive des stagiaires va libérer au fil du temps des agents de Paris spécial. Ces derniers pourront être mobilisés cette fois-ci pour les bureaux intérieurs clairement identifiés. Toutefois, ces renforts ne seront pas disponibles avant mai/juin.

Dans un premier temps, le DI veut tout de même s'engager sur ce point.

Il ne devra pas se manquer ! Pour satisfaire à nos attentes dans l'immédiat, il devra convaincre la DG de l'absolue nécessité de mettre en place ce second déploiement de Paris spécial afin de soulager des services devenus exsangues depuis mars 2020.

Mais c'est aussi une solution temporaire qui nous est annoncée, quid de la pérennité pour les années à venir.

Cette fois-ci, le DI entend s'appuyer sur l'analyse de trafic du premier semestre 2021, pour laquelle il semble convaincu qu'elle démontrera un accroissement de l'activité dans les HdF, pour justifier, devant la DG, une prochaine augmentation des ER dès 2022, avec des recrutements à la clé.

Là encore, le plan est cohérent, mais il doit aboutir à une démarche concrète de soutien aux services. Nous devons être entendus et respectés. Il est impensable de ne pas mener à terme ce processus indispensable pour maintenir un service public de qualité. **Nous le répétons, nos collègues sont éreintés par les contraintes qui pèsent sur leurs conditions de travail.** Ils sont valeureux et déterminés, mais tout le monde a des limites !

Le Bureau d'Amiens

Tous les agents ont collectivement écrit au DI pour alerter sur leur situation. Le bureau connaît un sous-effectif chronique et rien ne permet d'envisager l'avenir sereinement. Il faut agir sur le court et moyen terme pour ce bureau et certainement même pour cette résidence.

Le DI réaffirme que le bureau principal d'Amiens a toute sa légitimité et qu'aucun projet de fermeture, ni même de restructuration profonde (hors Fiscalité, qui est un sujet national) n'est prévu.

Pour agir dans l'immédiat, **le DI a promis de renforcer le bureau avec des Paris spécial au plus vite.** Mais il reconnaît sans détour qu'il faut voir plus loin pour renforcer de manière pérenne toute la résidence. Il apportera des pistes de travail prochainement.



Pour l'UNSA Douanes, cet engagement de renfort rapide ne doit pas rester sans effet. Le BP d'Amiens ne peut plus attendre. Il faut également rendre cette résidence attractive, avant toute autre réflexion. Nous lui avons rappelé notre demande formulée en janvier 2020, à l'occasion d'un CTR à Montreuil où l'UNSA Douanes avait proposé une approche totalement différente de la gestion des résidences qualifiées de « peu attractives » en privilégiant l'incitation.

En effet, un dispositif de la Fonction publique nommé « **indemnité temporaire de mobilité** » est prévu par le décret 2008-369 du 17 avril 2008. Cette indemnité a d'ailleurs fait l'objet d'un focus lors du rendez-vous salarial de 2019 pour la Fonction publique.

Elle a pour but de renforcer l'attractivité des emplois publics dans les territoires rencontrant des difficultés de recrutement.

En contrepartie d'un engagement à servir pour une période déterminée (entre 3 et 5 ans) sur un poste ou une résidence nommé par arrêté, l'agent peut **percevoir une prime pouvant atteindre jusqu'à 10 000 €** pour la durée de la période de référence.

Ce procédé est déjà mis en œuvre dans d'autres ministères et nous demandons qu'il puisse être étudié pour la Douane. A l'époque, la sous direction RH estimait le coût d'une telle mesure excessive, mais la Directrice générale n'écartait pas la possibilité d'étudier des modalités de mise en œuvre à la DGDDI.

Il est temps pour la DGDDI de se donner des méthodes modernes pour contribuer à un service public de qualité équivalente sur l'ensemble du territoire. A titre de comparaison, un renfort temporaire coûte 3 000€ par mois...

Conclusion

Il était important de faire passer des messages forts et de prendre date pour un suivi, notamment par le biais des GT ou CT en présence de tous les syndicats.

A ce stade, **nous avons insisté auprès du DI pour qu'il tienne ses engagements et qu'il envoie des messages forts à destination des agents, surtout en OP/CO, pour montrer sa volonté de ne pas les abandonner pendant cette période très difficile à gérer.**

Enfin, il a confirmé que d'autres rencontres avec les syndicats seront nécessaires afin d'aborder les points soulevés aujourd'hui, mais également l'organisation des services OP/CO et SU de Calais et Dunkerque. Après plusieurs mois de fonctionnement, des besoins d'adaptation sont apparus. Conformément aux dispositions annoncées en décembre, Il souhaite en réaliser une étude « collégiale ».

Enfin, le DI s'est montré plus optimiste sur l'augmentation des effectifs en SU, à travers les projections qu'il nous a donné. Dans ce cadre, il faudra observer attentivement l'affectation provisoire des agents SU redéployés depuis la DIPA. Il semble acquis que leur bail sera d'au moins un an. Et après ? Seront-ils affectés sur place ou remplacés ? Par qui ? En effet, les projections à plus long terme en SU seront nécessairement conditionnées par les réponses portées à ces interrogations.

GIPA 2020 : le décret est publié

L'UNSA Fonction Publique a demandé et obtenu que la GIPA soit reconduite pour les années 2020 et 2021. Il est à noter que le taux d'inflation retenu est de 3,77% pour les cinq dernières années, taux bien supérieur à l'évolution de la valeur du point d'indice, toujours gelé, dont l'UNSA demande la revalorisation.

L'UNSA Fonction Publique met à disposition des agents une calculette permettant de vérifier leurs droits.



La GIPA au titre de 2020 résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut et de l'indice des prix à la consommation, sur la période de référence du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019.

Si votre traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité correspondant à la « perte de pouvoir d'achat » vous est due !

Les éléments retenus pour le calcul de la GIPA 2020 sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 3,77 % ;
- valeur moyenne du point en 2015 : 55,5635 euros ;
- valeur moyenne du point en 2019 : 56,2323 euros.

Pour l'UNSA Fonction Publique, c'est l'augmentation de la valeur du point d'indice qui doit garantir le pouvoir d'achat de tous les agents publics ! (et non les avancements individuels d'échelon ou de grade, et au besoin une indemnité qui compense individuellement la baisse du pouvoir d'achat).

Rappel des conditions d'attribution de la GIPA

La GIPA est attribuée sous conditions :

- aux fonctionnaires rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans entre le 31/12/2015 et le 31/12/2019 ;
- aux contractuels en CDD ou en CDI, rémunérés de manière expresse par référence à un indice et employés de manière continue par le même employeur public.

Pour rappel, sont notamment exclus du dispositif les fonctionnaires ayant un grade dont l'indice terminal dépasse la hors-échelle B, les agents en disponibilité, en congé parental ou de présence parentale, les agents de catégorie A nommés sur emploi fonctionnel, les agents contractuels dont le contrat ne fait pas expressément référence à un indice et les agents ayant subi une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse de leur traitement indiciaire.

Barème de cotisations à taux plein UNSA Douanes – 2021

Grades ou situation	Montant annuel 2021	Montant annuel réel 2021*
Primo adhérent	25 €	8 €
Contractuels	29 €	10 €
Agent de Constatation	68 €	22 €
Agent de constatation Principal 2° classe	81 €	27 €
Agent de Constatation Principal 1° classe	89 €	29 €
Contrôleur 2° classe	93 €	31 €
Contrôleur 1° classe	99 €	33 €
Contrôleur Principal	105 €	35 €
Inspecteur	122 €	40 €
Inspecteur Régional de 3° classe	136 €	45 €
Inspecteur Régional de 2° classe	141 €	47 €
Inspecteur Régional de 1° classe	146 €	48 €
Inspecteur Principal 2° classe	154 €	51 €
Inspecteur Principal 1° classe	154 €	51 €
DSD2 / CSC2	164 €	54 €
DSD1 / CSC1	164 €	54 €
DPSD / Administrateur / Administrateur civil	187 €	62 €
Administrateur supérieur / Administrateur HC	187 €	62 €
Administrateur Général	232 €	77 €
Retraité	40 €	13 €

* *Après crédit d'impôt.* Pour les agents n'ayant pas opté pour la déduction de leurs frais réels, ainsi que pour les retraités, les cotisations syndicales ouvrent droit à un crédit d'impôt. Il s'agit de sommes versées à un syndicat professionnel représentatif assurant la défense de salariés ou de fonctionnaires.

Inscrivez case 7AC, 7AE ou 7AG de la déclaration 2042 RICI le total des cotisations versées dans l'année.

Le crédit d'impôt est égal à 66% du total des cotisations versées. Toutefois, ce montant ne peut excéder 1% du montant des traitements, salaires, avantages en nature ou en argent, pensions, rentes viagères à titre gratuit payés à l'adhérent, diminué des cotisations sociales déductibles.

A Noter : Si vous avez opté pour la déduction des frais réels au titre de vos traitements et salaires, vous devez inclure le montant total des cotisations syndicales dans les frais réels et par conséquent, vous ne pouvez pas bénéficier du crédit d'impôt.

Adhérez en ligne, avec la rubrique adhésion :



Retrouvez toute notre information sur le site
UNSA Douanes : www.unsadouanes.fr

