

Comité Technique de Réseau

mercredi 25 mai 2022 à Montreuil

La RH poursuit sa transformation,
quelles conséquences pour les agents ?



Douanes DOUANES

Ce mercredi 25 mai, la directrice générale avait convoqué un premier Comité Technique (CT) depuis la signature des accords de Montreuil III en avril dernier. Le ministère n'ayant pas encore reçu sa feuille de route officielle (laissons passer les élections de juin...), ce CT ne comportait aucun point significatif porté aux votes des représentants des personnels. Il a surtout permis de réaliser un état des lieux sur différents dossiers ou thématiques, notamment en matière RH.

Engagée depuis octobre 2020 dans un bras de fer avec l'administration, afin d'obtenir des négociations en vu des accords (finalement ouvertes au mois de mars), l'UNSA Douanes ne s'était pas présentée à cette instance officielle depuis plus d'un an. Elle y a retrouvé l'ensemble des syndicats, signataires ou non, des accords sociaux.

Dans un préambule commun CGC Douanes/UNSA Douanes, nous avons précisé que notre retour en CT faisait bien suite à la signature des accords de Montreuil, en soulignant à cette occasion qu'ils ont reçu un accueil favorable par les agents. A présent, nous sommes attentifs à sa mise en œuvre et impliqués dans son suivi qui débute dès le 28 juin prochain. Dans ce cadre, nous avons d'ailleurs noté la confirmation récente de l'intégration des agents en PNA dans le périmètre de l'accord, en réponse à notre revendication de fin mars.

Toutefois, la situation actuelle pour tous les agents du secteur public demeure préoccupante. Des chantiers conséquents doivent trouver au plus vite une issue bénéfique aux personnels. En priorité, la rémunération et le pouvoir d'achat, pour lesquels les promesses du gouvernement s'éternisent depuis des mois. Il en va de même avec le resserrement des grilles indiciaires, qui conduit même à son inversion entre les catégories B et C. A court terme, cela pourrait poser des difficultés dans l'organisation des services et provoquer l'ire des gabelous, notamment en Surveillance.

Ce comité aura permis d'obtenir une pré-analyse d'impact du TMF (transfert des missions fiscales) sur la période 2023-2024. Cette approche globale, réclamée par les syndicats, permettra aux agents impactés d'actionner les mesures sociales négociées sans délais et avec une meilleure lisibilité. Si le transfert complet de la TICPE ne semble pas remis en cause, des difficultés en vue de sa mise en œuvre sont apparues. Seront-elles de nature à remettre en question plus durement ce transfert ?

Le sujet est tout autre pour le transfert des amendes transactionnelles qui ne pourra pas se faire au 1^{er} janvier 2023 (voire même en 2024).

Cette situation n'est pas neutre, loin de là, car elle doit conduire au maintien des emplois concernés dans les recettes interrégionales pour 2023. L'administration se trouve donc dans l'obligation de commander un audit est à l'IGF.

L'UNSA Douanes demande un réexamen plus minutieux de ce transfert, afin que celui-ci soit purement et simplement abandonné.

Le détail du point TMF est à lire en détail en page 4 : [ici](#)

La direction RH nous a présenté le DIA (dossier individuel de l'agent) et la GTA (gestion du temps et absence). L'application SIRHIUS va intégrer ces deux applications.

Le DIA va réunir les documents relatifs à la situation administrative et à l'évolution de la carrière d'un agent. Il sera entièrement dématérialisé.

La gestion du temps et absence, outil destiné aux OP/CO-AG, doit permettre aux agents de saisir directement leurs demandes d'absence (CA, CET, ASA, etc.) au format dématérialisé, puis aux managers de les valider. On peut ainsi l'envisager comme un MATHIEU pour les personnels CO.



Comité Technique de Réseau

mercredi 25 mai 2022 à Montreuil

La RH poursuit sa transformation,
quelles conséquences pour les agents ?



Douanes DOUANES

Si la DG promet qu'à l'occasion de son déploiement 'il n'y aura : « pas de régression majeure, mais des ajustements possibles à la marge sur les irrégularités constatées », nous avons une lecture du sujet moins enthousiaste !

L'UNSA Douanes a demandé la réalisation de tests en situation avec les représentants des personnels. Nous avons aussi insisté auprès de la DG, pour dénoncer une annonce brutale à destination de certaines catégories d'agents, qui pourraient changer de régime.

En l'état, nous ne pouvons pas cautionner ces propositions.

Le détail des points DIA et GTA est à lire en détail en page 5 : [ici](#)

Concernant les mesures Brexit dans les Hauts-de-France, la ténacité de l'UNSA Douanes et des autres syndicats majeurs sur site, couplée à l'union et la détermination des agents, ont permis d'aboutir à une convention spécifique aux Bureaux de Contrôle de Calais et Dunkerque.

Indépendamment des mesures mises en place, l'UNSA Douanes maintient sa revendication de voir un recrutement supplémentaire de 200 agents en lien direct avec le surplus d'activité généré par le Brexit (jusqu'à 40% d'activité complémentaire dans les services). C'est le cas principalement pour les Hauts-de-France, mais aussi la Normandie et l'Ile-de-France.

D'autre part, l'UNSA Douanes demande à l'administration d'ouvrir le dossier « pénibilité » au plus vite. A ce jour, elle a pu mettre en place des mesures structurelles avec effet rétro-actif. En revanche, en matière de capital santé, il n'existe pas de rétroactivité ! Il est donc nécessaire de ne plus attendre pour ouvrir ce chantier !

Le détail du point Brexit est à lire en détail en page 6 : [ici](#)

À l'occasion des questions diverses, la situation des personnels en place à l'UIP-PNR a été abordée, ainsi que la mission sûreté à la BSITM.

Pour l'UIP, le service se localisera à Châlons-en-Champagne, sous la responsabilité du ministère de l'Intérieur. A compter du 1er juillet, les agents seront placés en PNA. Ils pourront solliciter les aides liées à la restructuration au moment du déménagement prévu pour 2024. L'UNSA et la CGC Douanes ont alerté la DG sur le régime du détachement en PNA, qui peut être non renouvelé par la structure d'accueil au bout de 3 ans (renouvelable), ce qui peut générer une certaine précarité sur la nouvelle résidence. La DG s'est engagée à porter les éléments de réponse au prochain CTR.

Quant à la mission sûreté, elle serait en phase de privatisation pour le gestionnaire Eurostar ; la mission ne serait-elle plus assurée par la Douane... ? Sur le long terme, l'implantation de la brigade n'est absolument pas remise en cause. La DG envisage de garder uniquement la supervision de la mission sûreté.

L'UNSA Douanes demande la présentation d'un dossier objectif et transparent sur le projet conduit par Eurostar. Dans tous les cas, aucun emploi ne doit être impacté par des décisions qui échappent à la Douane. En outre, nous verrions d'un mauvais œil le retrait total de la douane d'une telle mission en lien avec la protection des populations.

Le détail des points UIP-PNR et Sûreté sont à lire en détail en page 7 : [ici](#)

Enfin, l'UNSA Douanes a demandé une présentation du nouveau Comité Scientifique de la Douane, ainsi que le plan de formation des OP/CO au nouveau DAU 2023, à l'occasion du prochain Comité Technique prévu début juillet.



Comité Technique de Réseau

mercredi 25 mai 2022 à Montreuil

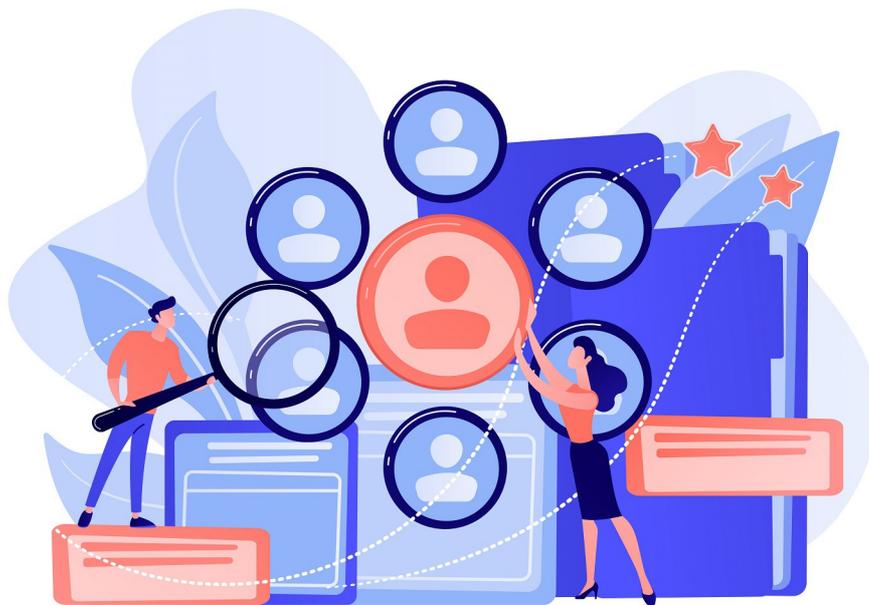
La RH poursuit sa transformation,
quelles conséquences pour les agents ?



Douanes **DOUANES**

Ce comité a montré que d'importants chantiers RH ont avancé, concertés à des niveaux de décision qui nous dépassent largement, mais dont la mise en œuvre va concrètement impacter les personnels dans leur quotidien.

Il n'est donc pas possible pour l'UNSA Douanes de les présenter simplement. **Nous voulons pouvoir tester concrètement ces nouvelles applications avant de les voir débarquer sur Aladin.** De plus, nous attendons un plan de formation de la part de notre direction, afin que chaque agent puisse s'appropriier ces nouveaux outils de gestion. **Cette démarche est très importante pour le suivi et le déroulement de leur carrière, ainsi que pour la formulation de recours éventuels.**



Au plan structurel, les grands chantiers attendent la désignation du prochain Parlement, après les élections législatives, pour s'ouvrir : **rémunérations, missions, organisations des services et retraites constitueront les lignes directrices de revendication pour l'UNSA Douanes.** Le TMF pourrait réserver quelques rebondissements qu'il faut suivre avec attention, notamment pour la mission Recouvrement. Au-delà, **nous exigeons un plan réellement ambitieux pour la Douane, centré sur l'accompagnement, la protection et le contrôle des populations.**

Sans attendre, nous demandons au nouveau ministre d'ouvrir un recrutement supplémentaire de 200 agents afin de combler les importants besoins en personnels, en lien direct avec l'augmentation d'activités issue du Brexit.

J'agis pour mon quotidien, je rejoins l'UNSA Douanes :



Comité Technique de Réseau

mercredi 25 mai 2022 à Montreuil

La RH poursuit sa transformation,
quelles conséquences pour les agents ?



Douanes DOUANES

Le Transfert des Missions Fiscales (TMF)

L'administration avait inscrit à l'ordre du jour, une pré-analyse d'impact du TMF sur la période 2023-2024. Une étude détaillée en sera faite dans les CT locaux durant tout le mois de juin, avant une présentation officielle au prochain CT national prévue le 6 juillet.

Cette approche globale, réclamée par les syndicats, permettra aux agents impactés d'actionner les mesures sociales négociées dans la foulée du CT de juillet, afin de préparer leur restructuration sans délais et avec une meilleure lisibilité. Les agents, « retenus » jusqu'à la fin de leur mission, pourront organiser leur reclassement en contactant les cellules RH, sans devoir attendre la fermeture effective de leur service.

L'UNSA Douanes a profité de cette présentation pour interroger l'administration sur deux thèmes identifiés en amont de la séance et normalement transféré à la DGFIP d'ici 2024 : la TICPE et le recouvrement des amendes.

Concernant la TICPE, si une ambiguïté était possible dans la lecture des documents préparatoires, son transfert intégral est bien voulu par la loi. À ce stade, des difficultés en vu de sa mise en œuvre sont apparues (assiette et contrôle), ce qui conduit la DGDDI et la DGFIP à mener des travaux supplémentaires en lien avec ce transfert. Pour autant, le transfert complet de cette taxe ne semble pas remis en cause.

Pour les amendes douanières, le sujet est tout autre. La loi de finances est incomplète et nécessite une réécriture pour la mise en œuvre de leur transfert. De fait, le transfert des amendes transactionnelles ne pourrait pas se faire au 1^{er} janvier 2023 (voire même en 2024). En outre, la gestion des répartitions contentieuses doit être conservée par la Douane, selon la DG.

Cette situation n'est pas neutre, loin de là, car elle doit conduire au maintien des emplois concernés dans les recettes interrégionales (RI) pour 2023. L'impact global sur l'activité des recettes serait bien moindre, au moins dans un premier temps. L'administration se trouve donc dans l'obligation de lister et mesurer les activités résiduelles des RI. Cet audit est confié à l'IGF et débutera prochainement.

Tout cela démontre que l'activité de recouvrement, qui n'a rien à voir avec la perception d'une taxe, ne doit pas être transférée vers la DGFIP. Aucun gain significatif ne saurait en découler.

En outre, les agents concernés ne doivent pas être maintenus sans garantie. C'est pourquoi, l'UNSA Douanes demande un réexamen plus minutieux de ce transfert, afin que celui-ci soit purement et simplement abandonné.



Comité Technique de Réseau

mercredi 25 mai 2022 à Montreuil

La RH poursuit sa transformation,
quelles conséquences pour les agents ?



Douanes **DOUANES**

Le DIA (dossier individuel de l'agent) et la GTA (gestion du temps et absence)

L'application SIRHIUS va poursuivre son développement en intégrant ces deux applications.

Le dossier individuel de l'agent (DIA) va réunir les documents relatifs à sa situation administrative et à l'évolution de sa carrière. Sa gestion sur support électronique s'applique à toute la Fonction publique. L'arrêté ministériel qui le prévoit pour le MEFR a été publié le 12 mars 2022.

La transmission et la consultation de justificatifs RH se feront directement dans l'espace « dossier individuel » de SIRHIUS. À terme, cela mettra fin au Portail RH sur Aladin.

Ce passage au tout numérique doit cependant interpeller l'administration sur l'accessibilité des applications à tous les agents, quel que soit leur statut : activité, RQTH, hors douane, etc.

La gestion du temps et des absences (GTA), **nouvel applicatif prochainement destiné aux OP/CO-AG, doit permettre aux agents de saisir directement leurs demandes d'absence (CA, CET, repos, ASA, etc.) au format dématérialisé, puis aux managers de les valider.** On peut ainsi l'envisager comme un MATHIEU pour les CO, mais avec quelques rigidités propres à toutes ces applications interministérielles.

Ainsi la présentation faite par la DG a suscité de vives réactions sur le fonctionnement des services, notamment l'écrêtage des heures et l'organisation de certaines catégories d'agent. On apprend ainsi que des directions présentent des irrégularités dans leurs cycles de travail (hors protocole), que la structure des BHR devra être réexaminée, que la position d'une cinquantaine d'enquêteurs doit être régularisée au 1er janvier 2023, tout comme celle des correspondants sociaux, des TSI, des agents poursuivants et des psychologues, afin qu'ils puissent « bénéficier « du forfait-jour non prévu aujourd'hui.

Même si la DG promet qu'il n'y aura : « pas de régression majeure, mais des ajustements possibles à la marge sur les irrégularités constatées », ce dossier a été unanimement rejeté par les syndicats qui demandent l'ouverture d'un cycle dédié à la GTA.

L'UNSA Douanes a demandé la réalisation de tests en situation avec les représentants des personnels. Nous avons aussi insisté auprès de la DG, pour dénoncer une méthode cavalière à destination notamment des catégories d'agents devant basculer au forfait-jour, citées supra. Cette annonce est brutale et doit faire l'objet d'une analyse quant à la pertinence de tels changements, pour lesquels nous doutons de l'efficacité. En l'état, nous ne pouvons pas cautionner ces propositions.

Pour aller plus loin sur le DIA, lire la fiche DG : [ici](#)



Comité Technique de Réseau

mercredi 25 mai 2022 à Montreuil

La RH poursuit sa transformation,
quelles conséquences pour les agents ?



Douanes DOUANES

Les mesures Brexit dans les Hauts-de-France

Suite au préavis de grève local déposé en février par l'UNSA Douanes et deux autres organisations, l'administration a enfin porté les réponses indispensables à la légalité du fonctionnement des services de contrôle à Calais et Dunkerque. L'UNSA Douanes avait lancé l'alerte, dès les premiers travaux en février 2019, auprès du précédent DI : le projet de l'administration était hors cadre ! Le travail de nuit et en cycle de 12 heures devait générer des compensations et des sujétions spécifiques. Nous avons également réclamé le ¼ d'heure pour tous et la reconnaissance de la pénibilité.

La ténacité de l'UNSA Douanes et des autres syndicats majeurs sur site, couplée à l'union et la détermination des agents, ont permis d'aboutir à une convention spécifique à ces deux Bureaux de Contrôle.

Concrètement, la réduction du temps de travail annuel fera l'objet d'une mesure rétroactive au 1^{er} janvier 2021 applicable à tous (agents en place et mutés).

Dans ce cadre, l'attribution de jours de CA exceptionnels resterait toutefois plus juste que de simples ASA. Quant à la prime « Brexit », elle ne rencontre aucun problème de fond mais elle attend la validation technique par le nouveau ministre pour sa mise en œuvre.

Indépendamment de ces mesures, l'UNSA Douanes maintient sa revendication de voir un recrutement supplémentaire d'au moins 200 agents, en lien direct avec le Brexit. Ces emplois étaient envisagés en 2019, avant que la crise sanitaire ne bouscule ce projet. A présent, le Brexit est bien réel et génère jusqu'à 40% d'activité complémentaire dans les services concernés. C'est le cas sur le littoral, mais également dans les bureaux intérieurs des Hauts-de-France. Au-delà, la Normandie, l'Île-de-France et d'autres directions encore ont besoin de renforts. Ces emplois supplémentaires sont pleinement justifiés et justifiables ! Le recrutement spécifique HDF en serait-il les prémices ?

FOCUS SUR LA PENIBILITÉ : L'UNSA Douanes a défendu avec force la pénibilité lors des négociations en mars dernier, autant pour les agents SU que pour les CO soumis au travail de nuit répété. Si une méthode de révision de la bonification a été établie pour les services actifs, via l'accord signé en avril, tout reste à faire pour les sédentaires.

A ce jour, la DG met en place des mesures structurelles sur la gestion du temps de travail et le régime indemnitaire des OP/CO. Si les effets rétroactifs sont possibles dans ce cadre, il est en revanche impossible de l'appliquer à la pénibilité. **En effet, en matière de capital santé, il n'existe pas de rétroactivité ! Ainsi, il est nécessaire de ne plus attendre pour ouvrir ce chantier.** De manière générale, l'administration refuse toujours d'étendre le service actif en compensation de la pénibilité, aux agents OP/CO qui réalisent pourtant 33% de leur service la nuit, voire plus selon les directions... ! Elle motive ce refus car ce statut serait lié aux conditions de travail et à la dangerosité du métier (port de l'arme). Une analyse que ne partage pas le site du Service Public qui, pour exemple, reprend une définition autre en page d'accueil (*Un emploi public de catégorie active est un emploi, occupé par un fonctionnaire, qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles*).

Pour aller plus loin sur les mesures Brexit, lire la fiche DG : [ici](#)

Pour aller plus loin sur le recrutement HDF, lire la fiche DG : [ici](#)



Comité Technique de Réseau

mercredi 25 mai 2022 à Montreuil

La RH poursuit sa transformation,
quelles conséquences pour les agents ?



Douanes **DOUANES**

Le transfert de l'UIP-PNR

L'UIP est actuellement située à Roissy CDG. Elle contrôle la qualité et la fiabilité des données envoyées par les compagnies aériennes, la légalité, la validité et le résultat des requêtes adressées au système par les utilisateurs finaux, dans le cadre du dispositif API-PNR France. Celui-ci impose depuis 2014 aux compagnies aériennes de transmettre les données de réservation (PNR) et d'enregistrement (API) de leurs passagers et de leurs équipages pour les déplacements à destination et en provenance du territoire national.

L'UIP est service interministériel à compétence nationale, qui assure l'interface entre les données relatives aux passagers aériens et les services opérationnels. Il comporte 12 agents des douanes.

Au 1^{er} juillet, le service se localisera à Chalons-en-Champagne, sous la responsabilité du ministère de l'Intérieur. Les agents douaniers seront en PNA (position normale d'activité) pour bénéficier des droits de leur statut, issus de la branche Surveillance. Au moment de leur transfert effectif vers la Marne, prévu en 2024, les personnels en place actuellement bénéficieront des mesures liées aux restructurations.

L'UNSA et la CGC Douanes ont alerté la DG sur le régime du détachement en PNA, qui peut ne peut pas être renouvelé par la structure d'accueil au bout de 3 ans (renouvelable), et générer ainsi une certaine précarité sur la nouvelle résidence de Chalons-en-Champagne à compter de 2024. La DG s'est engagée à étudier cette question afin d'apporter les éléments de réponse au prochain CTR.

La mission sûreté à la BSITM

Depuis quelques temps, un bruit court selon lequel la mission sûreté ne serait plus assurée par la Douane... Si cela concerne en premier lieu la BSITM située à la Gare du Nord, les unités de Marne-la-Vallée et Lille gares seraient également impactées. (Tunnel S/Manche pas concerné, car le gestionnaire et la nature de la mission sûreté ne sont pas les mêmes).

Cela peut se vérifier notamment par le déficit d'agents dans ces brigades, par rapport aux ER établis. Interrogée sur ce fait, la DG indique en retour que le gestionnaire de site, Eurostar, n'a pas fait les bonnes prévisions de trafic et la reprise d'activité « post Covid » étant plus rapide. De fait, le niveau d'agents actuel, qui devait être remonté en 2023, est insuffisant pour faire face à l'afflux de voyageurs. La direction a donc prévu un renfort en Paris spé prochainement, notamment pour tenir la période estivale. Sur le long terme, l'implantation de la brigade n'est absolument pas remise en cause. Par contre, la mission sûreté serait en phase de privatisation pour Eurostar. Si cela se confirme, la DG envisage de garder uniquement la supervision de la mission sûreté. Les agents doivent être sollicités rapidement sur ce point.

L'UNSA Douanes demande la présentation d'un dossier objectif et transparent sur le projet conduit par Eurostar relatif à la mission sûreté, afin d'accompagner efficacement les agents concernés par ces possibles évolutions. Dans tous les cas, aucun emploi ne doit être impacté par des décisions qui échappent à la Douane. En outre, nous verrions d'un mauvais œil le retrait total de la douane d'une telle mission en lien avec la protection des populations. Pour notre part, il est important que nos dirigeants entendent que le transfert, s'il se venait à se présenter, est loin d'être acquis !

