

# COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL BREXIT

DU 18/06/2024

*On ne s'attendait à rien mais on a quand même été déçu*

Réclamé à corps et à cris par l'UNSA, nous avons enfin eu l'occasion de pouvoir participer à ce Groupe de Travail sur le Brexit. Ce GT a été abordé en intersyndicale CFDT-CGT-UNSA-USD/FO et vous avez d'ailleurs dû recevoir la liminaire commune qui a été lue au directeur interrégional. Si pour les OS, ce devait être l'occasion de faire le point sur les conditions de travail des agents et les difficultés qu'ils rencontrent, pour l'administration l'objectif était de nous présenter un bilan après trois ans et des pistes d'amélioration. Bref on ne s'attendait à rien mais on a quand même été déçu. L'administration se cache de façon bien pratique derrière l'incertitude politique.

## Sommaire interactif

[Bilan du Brexit](#)

[Pistes d'amélioration](#)

[Le mouvement social des BC](#)

[Conclusion](#)



# COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL BREXIT

DU 18/06/2024

*On ne s'attendait à rien mais on a quand même été déçu*

## Bilan du Brexit

L'administration a tout de même admis que ce bilan n'était pas parfait. Le système mis en place permet de gérer les flux déclaratifs mais il faudrait progresser en matière de LCF. Nous ne pouvons qu'être d'accord puisque l'ensemble des brigades et des bureaux de la région ne peuvent effectuer correctement l'ensemble des missions qui leurs incombent, en particulier les contrôles, par manque d'effectifs.

Rappelons tout de même que nous sommes parvenus à rétablir une frontière tierce. Ce n'est pas rien en matière de charge de travail supplémentaire!

Les HDF absorbent à eux seuls 98% de la gestion du Brexit et n'ont perçu que 39% de l'enveloppe effectifs de 700 agents dédiée au Brexit.

La majorité du trafic transmanche est absorbée par les ports de Calais Dunkerque et le tunnel sous la Manche.

Puisque l'on parle d'effectifs, le constat est sans appel: tous les bureaux et brigades "Brexit" sont non seulement sous-dimensionnés mais en plus il apparaît impossible pour l'administration de combler les ER existants. **Le directeur interrégional reste ferme sur le sujet: nous n'aurons pas d'effectifs supplémentaires !!!**

### La BSE Calais port

Cette brigade doit non seulement gérer la charge supplémentaire de travail qui incombe à une frontière tierce mais doit également gérer les points de contrôle sur les ports.

L'administration qui n'a été au courant que tardivement de ce petit détail pense tout comme nous qu'il est inadmissible que les douaniers contrôlent dans de tels conditions à l'import : pas d'auvent, pas d'avertisseurs de contrôle douanier, la vitesse excessive des camions à la débarque.... **Pour l'UNSA , penser c'est bien, agir c'est mieux!**

D'ailleurs, il ne nous semble pas que son effectif de référence ait augmenté de façon proportionnelle ! A l'heure actuelle les agents se contenteraient seulement d'être à l'ER tant cette situation a tendance à se pérenniser!

Les bureaux de contrôle Calais /Dunkerque que le Brexit a créé rencontrent beaucoup de difficultés et se battent à l'heure qu'il est pour que la pénibilité de leur poste de travail soit reconnue. **Nous y reviendrons au point 3 de ce compte rendu dans un communiqué intersyndical adressés aux agents de ces bureaux .**

Comment orienter obligatoirement les véhicules sur la file orange sans nécessairement avoir recours à la surv ? 50% des PL se déclare revenir à vide d'Angleterre, ça reste à vérifier... Nous ne pouvons laisser n'importe quoi entrer sur le territoire européen! **Des contrôles sont indispensables et qui dit contrôle dit effectifs !!! La solution est pourtant simple!**

Le SI brexit ( visiblement moins intelligent qu'il n'y paraît) et le manque de coordination avec les opérateurs ne permettent pas un ciblage efficace.

A cette fin, l'administration travaille à l'élaboration d'une enveloppe logistique qui serait obligatoire (printemps 2025) et qui regrouperait l'ensemble des formalités d'un ensemble routier sur un code barre. Cela permettra d'accéder en amont aux ENS



# COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL BREXIT DU 18/06/2024

*On ne s'attendait à rien mais on a quand même été déçu*

## La gestion des carnets ATA

C'est l'un des principaux problèmes qui n'a pour l'instant qu'une solution très lointaine avec la mise en place tardive de E-ATA (pas avant 2028).

Trop de carnets à traiter pour les brigades et les bureaux, BP compris, parfois sans réelle justification. Trop chronophage pour pouvoir effectuer les contrôles qui seraient pourtant nécessaires Rappelons que la gestion des carnets ATA impacte directement les ressources propres de l'Union !

L'autre difficulté réside dans le dialogue parfois difficile avec les partenaires de la Douane que ce soit au Tunnel (Eurotunnel) ou sur les ports de Calais à Dunkerque .

L'UNSA rappelle que pour effectuer au mieux leur missions , les agents ont besoin d'accéder aux informations le plus rapidement possible . Nous en avons d'ailleurs profité pour rappeler l'urgence de la dotation pour la BSECT d'un lecteur de plaque dans le cadre des contrôles sûreté et des hit ICS .

**Nous avons souligné la charge de travail supplémentaire que subissent les services supports.**

L'administration nous a répondu qu'en l'absence de retours négatifs des agents via les DUERP notamment , il n'y avait pas de raison d'augmenter les effectifs au-delà de ce qui avait été fait !

## **Pistes d'amélioration**

Quatre pistes d'amélioration ont été mises en avant par l'administration :

Amélioration de la répartition de la charge de travail en augmentant et en pérennisant les effectifs . L'emploi massif de Paris Spécial ne peut être une solution pour l'UNSA. Le concours régional pourrait être efficace s'il pouvait cibler les OP/CO comme les SURV et les catégories B comme les C. Nous avons également mis l'accent sur l'octroi d'une prime brexit pour tous les sites impactés mais cette proposition est restée sans écho. **Faire venir des agents est un premier pas , les inciter à rester serait plus efficace .**

Amélioration des conditions de travail des agents notamment en ce qui concerne le matériels (fauteuils, souris ergonomique ...). A ce sujet , l'annonce d'un GT dans le cadre de la formation spécialisée a été annoncée pour une dotation supplémentaire en matériel . **L'UNSA sera cependant attentive à l'utilisation des crédits dans le cadre de la FSS , il n'est pas question de déshabiller Paul pour habiller Jacques . De même , il n'est pas question d'oublier les autres services en souffrance dans la DI .**

Amélioration des process , notamment via une répartition des tâches entre les différents services et un possible repyramidage des cadres A dans les Bureaux de Contrôles : sur la base du volontariat , ce repyramidage pourrait permettre aux cadres A de choisir de basculer en horaires administratifs plutôt que dans des fonctions de chef d'équipe au sein des BC et ainsi améliorer l'attractivité du bureau. **L'UNSA souligne que si cette mesure peut paraître positive , elle doit bien sûr être basée sur le volontariat et ne pas négliger le besoin d'expérience et d'encadrement dans les équipes des BC qui sont souvent composées de jeunes agents .**

De la même manière une astreinte opérationnelle pourrait être mise en place pour les chefs de bureaux et leurs adjoints à l'instar la permanence opérationnelle en surv . **S'agissant d'une officialisation d'une situation déjà existante, L'UNSA n'y voit bien sur aucun problème dans la mesure où les agents concernés sont volontaires.**

# COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL BREXIT

DU 18/06/2024

*On ne s'attendait à rien mais on a quand même été déçu*

---



**Amélioration de la LCF , afin de rationaliser et harmoniser les contrôles , il est envisagé de créer un pôle supervision unique pour l'ensemble du flux Brexit . Si l'idée est intéressante pour rationaliser les contrôles,esperons une fois de plus que l'administration s'appuiera sur l'expérience du terrain et mettra les moyens humains nécessaires afin de ne pas augmenter encore la charge de travail.**

**Il a été souligné l'importance d'une réelle coordination entre les différents ciblages et entre celles ci et la CRPC. Si l'administration se donnait les moyens d'abonder en effectif certaines cellules moribondes et agissait pour avoir accès aux données des opérateurs, nous aurions à disposition un réel outil dans la lutte contre la fraude.**

## **Le mouvement social des BC**

**Vous trouverez ci dessous le communiqué intersyndical rédigé suite au GT Brexit du 18 juin 2024**

***"En marge du GT Brexit qui s'est tenu le 18 juin, le DI a souhaité faire un point sur le mouvement des BC de Calais et Dunkerque.***

***Un constat :***

- Pas d'avancée sur la reconnaissance en service actif. Pour le DI il y a un cadre qui exclu de fait les régimes sédentaires que sont les agents Co.***
- Pour la NBI, c'est un peu pareil, renvoi dans les 22 comme on dit au rugby...***

***Le DI propose d'ouvrir des discussions pour limiter la pénibilité au travail et qui porteraient (sans que cela soit des propositions fermes) sur :***

- 1) une sorte d'organisation à la Roissy nuit (avec en plus : samedi et dimanche en journée) et, à contrario, des agents travaillant uniquement de jour.***
- 2) un remplacement par des surv pour la partie nuit, piste également envisagée***
- 3) un mix des deux premières propositions...mais lequel ?? aucune idée avancée par le DI***
- 4) sur le volet indemnitaire, faire payer les opérateurs (une taxe spécifique !!) ...et récupérer une partie pour donner aux agents."***

## **Conclusion**

**Bilan plus que mitigé pour ce GT. L'administration ayant balayé d'entrée toutes les questions indemnitaires et les interrogations sur les effectifs , ce rendez-vous n'apporte pas de réponses à nos attentes . Quid du sous-calibrage des effectifs , quid de la charge de travail et du mal être des agents ? Nous déplorons également que ce GT brexit n'est eu le regard tourné que vers la côte . Les services supports , les bsi de Boulogne et St Omer , les brigades lilloises et les bureaux principaux des autres DR dont la charge de travail a été augmentée par de nouvelles missions sont les grands oubliés de ce jour . Si les améliorations proposées sont positives, elles ne suffiront sûrement pas à effacer la lassitude et le sentiment d'abandon des agents.**