

AU CSRH, GERMINAL EST EN ÉTÉ



Les agents des fonds du CSRH auraient-ils remplacé, cet été, les mineurs de fond de Germinal ?

C'est la question qui se pose après les épisodes de canicule que nous avons subis et qui ont généré des conditions climatiques de travail absolument extrêmes pour les agents du CSRH et plus généralement pour tous ceux de la DI de Nouvelle-Aquitaine.



En effet, les agents chargés de la paye des douaniers sont confinés, voire entassés, dans des bureaux équipés de ventilateurs mais démunis de climatisation, ce qui les a contraints à travailler certaines journées dans des bureaux dont l'air ambiant frôlait les 32 degrés. Étant donné le nombre élevé d'agents concernés, inutile de préciser que nos collègues ne bénéficient dans la pratique ni de vestiaires ni de possibilité de prendre une douche.

En fait, dans l'échelle des conditions de travail déplorables, nos agents des fonds, auraient presque rattrapé les mineurs de fond de Germinal.

Certes, face à ces conditions extrêmes de plus en plus fréquentes en été, l'administration a pris une mesure de bon sens, que l'UNSA avait proposée, favorisant la prise et la fin de fonction journalière anticipées.

Mais, il n'empêche que ces locaux sont particulièrement mal adaptés au travail par temps de canicule.

Les syndicats que d'aucuns accusent de ne défendre, à notre époque contemporaine, que des causes non vitales, ont ici une opportunité de contredire cette attaque gratuite. Pour rappel, l'UNSA Douanes a, dès l'implantation du CSRH, alerté l'administration sur l'inadaptation du bâtiment du 1, quai de la douane.

À ces difficultés climatiques, se sont ajoutés en ce mois de juillet de nombreux soucis avec SIRHIUS, à tel point que ce qui aurait dû être finalisé le 22 du mois n'a pu passer en machine que le 29. Cela oblige, sans aucun renfort évidemment (Paris Spé par exemple) des personnels à travailler, sur fond de congés, dans le retard et l'urgence.

Dès septembre, nous connaissons le futur lieu d'implantation du CSRH. Notre G&B de mai 2018 en indiquant un lieu près de la gare de Bordeaux pourrait bien être prémonitoire. Cette fois-ci, nous espérons être associés à la définition du cahier des charges afin de faire valoir les droits des agents.

Mais, pour plus peser face à l'administration, nous avons aussi besoin de l'adhésion de nombreux agents du CSRH, c'est donc un appel à l'adhésion que nous faisons. Et pour des agents confrontés perpétuellement aux chiffres, vous aurez vite compris qu'une adhésion à l'UNSA, une fois appliquée la déduction fiscale, ne grèvera pas beaucoup votre budget !

NUAGES SOUS LE SOLSTICE D'ÉTÉ

Le **projet de réforme de la fonction publique**, étudié pour adoption au parlement, est en discussion au sein de notre administration pour définir **ses conséquences sur nos instances paritaires**.

En effet, les contours de cette réforme semblent désormais connus : l'avis préalable des CAP ne sera plus requis en matière de mutation (mobilité) au 1er janvier 2020 ainsi que pour les promotions (tableau d'avancement et liste d'aptitude au 1er janvier 2021).

En outre, le niveau de décision pourrait être transféré à l'échelon local (DI) à l'horizon 2022. Tout d'abord, nous avons rappelé notre désaccord sur ce projet gouvernemental, sensé apporter davantage de transparence aux agents selon ses rapporteurs. Pour nous, c'est tout le contraire qui pourrait se produire selon la volonté de nos directeurs. Nous avons d'ailleurs alerté les agents à plusieurs reprises et relayé les infos de l'UNSA Fonction publique sur ce thème depuis plusieurs mois.

Néanmoins, les dés sont quasi jetés. Conformément aux valeurs de l'UNSA, nous ne resterons pas sur une posture de simple opposition car, nous citons "*des lignes directrices de la politique de mobilité*" doivent être rédigées par l'administration. Pour cela, les syndicats représentatifs au CTR seront convoqués à un groupe de travail à l'automne, préalable à un CTR qui entérinera ces nouvelles directives. Celles-ci devront être rendues publiques afin de permettre les recours éventuels. Les premières pistes envisagées par la DG sont les suivantes :



- supprimer le TAM pour créer 2 ou 3 tours de mutations par an, chaque tour serait indépendant et les agents devraient s'inscrire à chaque nouveau cycle ;
- maintenir un barème par points mais dont la composante principale ne serait plus seulement l'ancienneté ;
- les priorités pour RC, RQTH et QPV seraient maintenues tout comme le CIMM pour les originaires ;
- les périodes de radiation seraient supprimées ainsi que la possibilité de refuser une mutation ;
- les possibilités de recours seraient la voie classique du recours hiérarchique puis au TA, il n'y aura pas de recours étudiés en CAP ;
- l'obligation de résidence serait de 3 ans minimum. Pour certains postes à responsabilité, une limite serait fixée à 6 ou 8 ans maximum sur le même poste ;
- une application pour réaliser une simulation de points serait mise en œuvre ;

Nous avons interrogé l'administration sur le devenir des postes à profil, qui ont déjà sérieusement augmenté en 2 ans. Nous n'avons pas obtenu de réponse claire. Il se pourrait que le prochain barème de points donne des bonifications selon le parcours professionnel de l'agent. Cela revient à créer des filières professionnelles et permettrait à la DG de limiter les enquêtes pour des postes à profil aux fonctions bien précises. Si ces enquêtes n'aboutissaient pas, la DG solliciterait la bourse inter-ministérielle pour recruter un autre fonctionnaire ou, en dernier recours, ferait appel aux contractuels. Nous pensons pour notre part que le recours aux "extérieurs" doit rester marginal. Il faudra privilégier un agent titulaire et lui donner la possibilité de se former à La Rochelle ou Tourcoing afin de solliciter un poste à profil. Le recours au contrat doit être limité à des fonctions très particulières et rares.

Nous demandons ainsi que les agents qui ont un souhait de parcours professionnel puissent accéder à des formations en rapport avec ce projet. Dans ce cas précis, les chefs de service devront donner un avis favorable systématiquement et ne pas opposer le manque d'effectifs ou le non rapport avec la fonction occupée comme c'est souvent le cas à présent.

Nous avons voulu porter une réflexion sur les résidences qui n'attirent pas ou trop peu d'agents; elles sont de fait en déficit chronique d'agents (ER non comblé). Nous proposons de primer ces résidences non sollicitées afin d'encourager les agents à prolonger leur affectation : une méthode incitative plutôt que la contrainte nous paraît plus bénéfique au long terme pour l'administration et les agents. Nous attendons la parution du texte de loi et les rendez-vous de l'automne pour élaborer une base de revendications.

Toutefois, ces premières informations laissent apparaître une révolution dans la gestion des mobilités, inspirée visiblement de la DGFIP (cette direction a été souvent citée en exemple). Le but de l'administration ne sera plus de laisser rentrer les personnels chez eux ou de s'installer là où ils le souhaitent mais au contraire d'affecter les ressources humaines en fonction des besoins de l'administration.

Dans les annonces faites, il y a des mesures que la DG rêvait d'imposer depuis longtemps sans jamais avoir osé les mettre en œuvre complètement. Il faudra donc vérifier le texte de loi en détail pour jauger ce qui est impératif et ce qui sort de la science de nos dirigeants qui voudraient par opportunisme imposer des mesures plus contraignantes que la loi elle-même...

ÉTÉ BONIFIÉ ? PLUS TOUT À FAIT

L'UNSA Fonction Publique a été reçue en audience au cabinet de la Ministre des Outre-Mer sur les congés bonifiés vendredi 12 juillet. Elle a demandé et obtenu ce rendez-vous à la fois pour obtenir des explications et pour rappeler, à la ministre, l'importance de ce dispositif pour les agents concernés.

Le projet de loi et de modification des congés bonifiés prévu pour cet été a été suspendu par Annick Girardin mais le projet demeure. Des échanges ont débuté avec les organisations syndicales. L'UNSA a fortement protesté contre la méthode utilisée. Il s'agit pour le gouvernement de réduire leur durée, c'est-à-dire de supprimer la bonification en jours de congé en contre-partie d'une possibilité de départ tous les deux ans.

L'UNSA fonction publique a obtenu des éclaircissements sur les points suivants :



- Pas de suppression de l'indemnité de cherté ;
- Pas de forfait pour acheter les billets d'avion ;
- Pas d'imposition ;
- Une réflexion est ouverte sur une ouverture du dispositif vers Wallis-et-Futuna, la Polynésie ou la Nouvelle-Calédonie ;
- Une réévaluation du revenu du conjoint est également étudiée pour lui permettre d'être pris en charge ;
- Le gouvernement se propose d'étudier la situation des familles recomposées.
- Le gouvernement envisage de cristalliser les droits pour plusieurs années.
- Il envisage également une période transitoire de un ou deux ans.

L'UNSA Fonction Publique a demandé la communication d'un véritable état des lieux avec une présentation de la situation dans chaque ministère, dans le versant territorial et dans le versant hospitalier.

L'UNSA Fonction Publique propose de dissocier l'étude des CIMM (centre des intérêts moraux et matériels) de l'obtention du congé} afin d'éviter des réponses trop tardives.

L'UNSA Fonction Publique s'interroge sur la réduction de la durée des congés à 30 jours. Elle propose de les réduire à une période de 43 jours tous les deux ans afin que les fonctionnaires ne soient pas perdants sur une périodicité de six ans.

A ce stade, aucune réponse n'a été donnée.

D'ores et déjà, l'UNSA Fonction Publique a souhaité poursuivre les discussions à l'automne.

GEL EN PLEIN ÉTÉ

Une note du DI de N-A, datée du 23/07/19 annonce la suspension de la mise en œuvre effective de la centralisation interrégionale de l'activité 3 TIC dans l'attente des conclusions du GT bi-directionnel (DGDDI/DGFIP). Cette annonce ciblée a néanmoins jeté un coup de froid sur l'ensemble des douaniers qui bribe après bribe apprennent le transfert d'activités sous d'autres cieus corroborant ainsi notre édito du G&B de début d'année repris ci-dessous :

LE CASSE TÊTE 201



Si 2018 a été pour la douane de Nouvelle-Aquitaine, une année de transition, permettant à l'administration de mettre en œuvre les dernières restructurations du PSD, à l'exception de la centralisation des taxes énergétiques, 2018 n'aura pas annoncé d'autre bouleversement.

Même l'annonce de la fermeture du bureau de Guéret, faite un temps, aura été annulée suite au classement de la Creuse comme département rural pilote dans le cadre d'une étude interministérielle.

2019, quant à elle, sera l'année du BREXIT (sec ou moelleux), du moins si un délai supplémentaire n'est pas accordé au Royaume-Uni en dernière minute. Ainsi l'adaptation de nos services face à ce changement devra-t-elle s'opérer, le moment venu, sans atermoiement.

Afin de faire face aux différents scénarios du BREXIT, la DGDDI a procédé à des recrutements de masse ce qui permet encore aux effectifs globaux de la douane, y compris en Nouvelle-Aquitaine (+3 en ER) d'être orientés à la hausse.

Sur l'interrégion, nous savons déjà que la centralisation des taxes énergétiques sur le bureau de Bassens devrait aboutir, le transfert du pôle viti de Mérignac vers Langon, Pauillac et Libourne s'effectuer, l'interrégionalisation de la recette des douanes de Bordeaux s'accomplir définitivement.

Mais, la situation budgétaire du pays, les nombreuses attentes citoyennes, les aléas politiques, pourraient à l'avenir brouiller les cartes et modifier les perspectives pour nos services, comme pour l'ensemble de la FP.

Ainsi, est-ce qu'une accentuation de la centralisation du dédouanement, de la dématérialisation des procédures viti, n'auraient-elles pas de conséquences sur la cartographie des bureaux de Nouvelle-Aquitaine ?

Est-ce qu'un transfert de certaines taxes vers la DGFIP, n'affaiblirait-il pas notre nouveau réseau comptable ?

Est-ce qu'une mutualisation ministérielle de certains services support n'impacterait-il pas nos services ?

TOUS CES SUJETS RESTENT JUSQU'À PRÉSENT DE L'ORDRE DES INTERROGATIONS, MAIS D'ICI LA FIN DE L'ANNÉE NE SURGIRONT-ILS PAS EN POINTS DE RÉFLEXION ?