



# CTR du 21 janvier 2020

## Compte-rendu

Effectifs 2020 et Lignes de Gestion :

## Moins belle la vie !

Le premier CTR de l'année 2020 s'est tenu ce mardi 21 janvier.

Quatre points étaient prévus à l'ordre du jour :

1. approbation du plafond d'emplois autorisé (PAE) pour 2020 et des effectifs de référence ;
2. projet de création des services SNRP (service national des réglementations particulières) et SND2R (service national douanier de remboursement et de délivrance de renseignements tarifaires contraignants) ;
3. projet d'arrêté de restructuration : mission RTC et Franchise Diplomatique, SAMIA, TICPE (Lesquin) et les BC de Calais et Dunkerque ;
4. Lignes directrices de gestion directionnelles en matière de mobilité.

En préambule, nous avons donné lecture de notre déclaration liminaire à consulter [ici](#)

**Ce fut notamment l'occasion de rappeler nos principales revendications en matière de retraite :**

- refus d'un âge d'équilibre qui se substituait à l'âge pivot provisoirement retiré par le gouvernement ;
- maintien du départ anticipé à 57 ans pour les services actifs (SA) ;
- une bonification proportionnelle au temps travaillé en SA, sans durée minimale d'exercice ;
- la portabilité des droits acquis en SA ;
- prise en compte de la pénibilité pour tous les métiers exposés ;
- prise en compte de l'ensemble des primes dans le calcul de la retraite ;
- une mesure de compensation afin de maintenir le niveau des salaires suite à l'élargissement de l'assiette de cotisation ;

A ce stade, la Directrice générale a précisé que le départ anticipé pour tous les agents de la Surveillance sera bien maintenu à 57 ans pour un âge de départ légal à 62 ans.

Le ministre doit à présent confirmer différents points tels que la prise en charge de la sur-cotisation des SU par l'employeur, la suppression de la dégressivité de la future bonification et l'intégration des primes pour tous les agents (hors NBI) dans l'assiette de calcul des pensions.

Quant à la durée minimale d'exercice en service actif (27 ans prévus dans le projet), l'administration s'engage à fournir une étude statistique sur le temps effectivement travaillé en SA par les agents des douanes.

**Ces annonces ne répondent pas à l'ensemble de nos attentes, c'est pourquoi l'UNSA Douanes continuera de porter ses revendications auprès du gouvernement.** (vous pouvez consulter notre dernière publication sur les retraites : [ici](#))

Les débats se sont ensuite portés sur les points inscrits à l'ordre du jour. **De ce CTR nous pouvons retenir les grandes lignes suivantes :**

- **Le PAE global reste stable en 2020 grâce aux derniers renforts Brexit (+100 emplois) ; toutefois, de nombreuses directions ne bénéficieront pas de ces emplois supplémentaires et verront donc leurs effectifs diminuer.**
- **La filière CI perd 80 emplois dès cette année au titre de la dématérialisation (CIEL) avant d'en perdre 40 de plus en 2021.**

- **Les outils de gestion imposés par les dernières lois des finances publiques ont supprimé mécaniquement 76 emplois pour 2020 à la DGDDI. Ces pertes viennent s'ajouter à celles liées aux restructurations.**
- **Les agents dits « Brexit », affectés spécialement aux bureaux de contrôle de Calais et Dunkerque bénéficieront tous du statut d'agent restructuré (art. 62 de la loi du 11 janvier 1984) suite au nouveau report de la sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne.**
- **Les Lignes directrices de gestion directionnelles en matière de mobilité seront bien mises en œuvre dès 2020, ce qui enterre définitivement les CAP de Mutations. Les agents seront désormais seuls face à l'administration pour traiter de leur mobilité.**
- **Les stagiaires actuellement en formation initiale dans les écoles de La Rochelle et de Tourcoing ne seront pas concernés par l'obligation de résidence pendant 2 ans sur leur première affectation.**
- **Les agents de la DIPA se voient attribuer une bonification de 50 points au titre des résidences peu attractives.**
- **Les RI et les services de la MASSE seront intégrés à la liste des résidences peu attractives.**
- **La durée maximale applicable aux formateurs ne concerne pas les spécialistes.**
- **La durée maximale imposée à certains chefs de service est portée de 7 à 10 ans (publication par arrêté).**

L'UNSA Douanes a voté contre les 4 points inscrits à l'ordre du jour, comme toutes les autres organisations syndicales, à l'exception de l'USD-FO qui s'est abstenu sur les Lignes directrices de gestion directionnelles en matière de mobilité.

Ce positionnement n'est malheureusement pas neutre. En effet, un vote unanimement contre aurait permis à l'administration de modifier son projet de texte et de le présenter lors de la reconvoque du CTR le 29 janvier prochain, comme le prévoit la Circulaire d'application du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat :

*« lorsque l'ensemble d'un projet de texte recueille un avis défavorable unanime de la part des représentants du personnel présents, celui-ci fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération doit être organisée dans un délai ne pouvant être inférieur à huit jours et ne pouvant excéder trente jours. Le délai compris entre la première et la seconde délibération correspond à un temps de réflexion permettant à l'administration d'analyser à nouveau le contenu du projet de texte et de le modifier le cas échéant. Ce délai offre également un temps que l'administration doit chercher à mettre à profit pour une concertation supplémentaire avec les représentants des personnels. »*

C'est un droit de défense supplémentaire pour les agents. L'abstention d'un syndicat nous prive donc de l'étude du document qui doit être ré-écrit en tenant des modifications de séance. Dont acte.

Nous vous proposons ci-après une restitution plus en détail de chaque point abordé durant ce CTR.

## **1/ Approbation du plafond d'emplois autorisé (PAE) pour 2020 et des effectifs de référence**

Le PAE 2020 est en progression de 1 ETPT (emploi temps plein travaillé), grâce aux 100 derniers recrutements prévus pour le Brexit. Toutefois, ces emplois pourraient ne pas être recrutés dès cette année, ce qui amènerait de fait le PAE 2020 en régression.

**Dans cette prévision, n'est pas prise en compte la réforme à venir de la Fiscalité et ses futurs effets dévastateurs sur les emplois douaniers.**

Nous avons déploré que les documents présentés à l'occasion de ce CTR ne permettaient pas d'identifier clairement les emplois supprimés au titre de la centralisation comptable et de la dématérialisation en matière CI (CIEL), ainsi que d'autres mesures de restructurations locales.

A cette occasion, la DG a indiqué qu'elle demanderait une étude d'impact sur les emplois pour chaque nouvelle application informatique déployée. Une mesure jamais mise en œuvre jusqu'à présent.

L'UNSA Douanes a demandé que des agents de Paris-Spécial soient **sensibilisés aux missions des CODT**, de part le rôle central de cette mission dans les directions. Nous avons également interrogé l'administration sur les besoins en effectifs des PPF concernés par le Brexit. En effet, cette dernière a abondé en emplois uniquement les PPF créés pour cette nouvelle mission. **Les PPF déjà existants n'ont pas reçu de renfort.**

Nous avons dénoncé le transfert précipité de 8 emplois depuis les résidences de Toulon vers celles de Sète suite au déménagement d'un opérateur économique. **Ce transfert s'est fait sans connaître l'évolution du trafic de Toulon.**

Enfin, nous avons voulu comprendre quelle est la volonté de l'administration concernant l'avenir de la **DR de Clermont-Ferrand** qui voit ses effectifs atteindre une taille critique (77 ETPT). La DG a bien identifié ce point, mais le ministre étant attaché au maintien des services publics en milieu rural, aucune décision ne sera possible sans l'aval de Bercy.

Au final, la répartition des emplois dans les services relèvera des PAE présentés dans chaque CTSD (comité technique des services déconcentrés).

**Ce PAE en trompe l'œil, contenant un grand nombre de suppressions d'emplois, ne pouvait nous satisfaire et, comme toutes les organisations syndicales, nous avons voté CONTRE.**

Il devra donc être étudié lors du prochain CTR prévu le 29 janvier 2020.

## **2/ Projet de création des services SNRP (service national des réglementations particulières) et SND2R (service national douanier de remboursement et de délivrance de renseignements tarifaires contraignants)**

**Le SNRP regroupera des services déjà existants en Ile-de-France (IDF).** Il restera rattaché à la direction interrégionale d'IDF, et sera composé de 26 agents. Il sera compétent en matière de :

- Gestion du dispositif d'aide à la transformation des débits de tabac.
- Contrôle du respect par les titulaires de réseau d'oléoducs des dispositions douanières et fiscales applicables en matière de stockage et de transport d'huiles minérales en suspension de taxes.
- Concernant la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques :
  - gestion des déclarations des distributeurs de carburant en acquitté ;
  - péréquation entre les régions de la part régionalisée de la taxe selon le lieu de consommation ;
  - traitement des demandes de remboursement sur les carburants et le fioul domestique au titre des franchises diplomatiques.
- Traitement des déclarations annuelles de la taxe incitative relative à l'incorporation de carburants.

Ces missions sont actuellement exercées par le Service National des Réseaux d'Oléoducs (SNRO) et par le Service des Fiscalités Énergétiques, Environnementales et des Aides à la Filière Tabacs (SFEEAFT).

La situation et conditions de travail des agents concernés demeureront inchangées, mais devront être votées en CTSD Ile-de-France.

**Le SND2R, quant à lui, est créé dans le cadre de la déconcentration des décisions administratives individuelles, engagée par le Gouvernement.**

Il va remplacer l'actuel SNDFR et sera donc rattaché à la direction interrégionale du Grand Est. Il sera compétent en matière de :

- ➔ **Remboursement de TICPE.** A ce titre, il se substituera au SNDFR de Metz pour les véhicules immatriculés en France et au service de Lesquin (Hauts-de-France) pour les véhicules immatriculés dans l'Union européenne.
- ➔ **Renseignement tarifaire contraignant (RTC).** Il exercera l'activité de délivrance actuellement assurée par l'administration centrale qui, pour sa part, se recentrera sur ses fonctions de représentation et de conception réglementaire, d'élaboration de directives en matière d'espèce et de pilotage du réseau métier.
- ➔ **Gazole non routier.**

Le SND2R sera chargé du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021, en lieu et place du SNDFR, de la gestion de la TSVR exigible jusqu'au 31 décembre 2020.

Les modalités de fonctionnement de ce service seront soumises au vote en CTSD de Metz.

Les agents en charge de la mission RTC, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, suivront une formation d'une semaine théorique en novembre 2020 suivie de trois semaines de stage pratique et d'un tutorat pendant plusieurs mois à compter de leur prise de fonction officielle.

Toutes les organisations syndicales ont voté CONTRE ce projet.

**Pour l'UNSA Douanes, c'est particulièrement le second service qui nous a posé difficulté. Cette création n'est pas un choix stratégique mais un choix par défaut, contraint par le transfert de la Fiscalité à venir vers la DGFIP.**

Cela place de fait les agents en qualité de « restructurés », en particulier les personnels de Lesquin dédiés à la TICPE européenne. Ces derniers se sont fortement investis, à la demande de leur direction, depuis plusieurs années dans un secteur très sensible à la fraude fiscale. Au final, ils ne sont que des éléments de ressources comme nous l'avons exposé dans notre déclaration liminaire. Nous ne pouvons pas cautionner cette gestion purement comptable.

### **3/ Le projet d'arrêté de restructuration : mission RTC et Franchise Diplomatique, SAMIA, TICPE (Lesquin) et les BC de Calais et Dunkerque**

Conséquence du point 2, l'ensemble des agents en poste dans des services restructurés bénéficieront des dispositions de l'article 62 bis de la loi du 11 janvier 1984.

Pour cela, les services restructurés doivent être repris dans un arrêté conforme aux dispositions du décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État.

Ce décret, assez récent, prévoit notamment que la durée d'une opération de restructuration ne peut excéder trois années.

A noter que les agents actuellement en poste au SNDFR auront très prochainement vocation à intégrer cet arrêté.

#### **Les cinq premières opérations de restructuration sont les suivantes :**

- le transfert de la mission de délivrance des décisions en matière de renseignements tarifaires contraignants (RTC) ;
- le transfert de la mission de délivrance des décisions en matière d'armes, de munitions et d'explosifs des services d'administration centrale vers le service des autorisations des mouvements internationaux d'armes (SAMIA) ;
- le transfert de la mission de gestion des demandes de remboursement partiel de la taxe intérieure sur la consommation des produits énergétiques (TICPE) déposées par les véhicules immatriculés dans l'Union européenne des services d'administration centrale vers un service spécialisé implanté à Metz ;
- le transfert de la mission de délivrance des décisions en matière de franchises diplomatiques des services d'administration centrale vers la direction interrégionale d'Ile-de-France ;
- la réorganisation partielle des bureaux de douane de Calais et de Dunkerque.

Pour la première fois, l'administration envisage d'accorder les mesures liées aux restructurations aux agents recrutés pour les bureaux de douane de Calais et de Dunkerque, amenés à changer d'affectation. L'UNSA Douanes avait demandé qu'à minima, en l'absence d'arrêté de restructuration, ces agents puissent bénéficier des mesures indemnitaires liées à la mutation, sans délai d'activité minimum. En leur accordant le statut de « restructuré », l'administration va plus loin dans l'accompagnement financier des agents.

Un groupe de travail se tiendra début février dans la direction des Hauts-de-France, en présence du service RH3 de la DG, afin d'étudier les situations de chaque agent et de trouver la solution la mieux adaptée à leur attente personnelle.

La DG a toutefois précisé que les agents titulaires devaient être traités avant les stagiaires.

Une liste de postes disponibles au plan national (Hauts-de-France compris) doit être publiée avant le 31 janvier. L'administration a la volonté de traiter tous ces dossiers avant l'ouverture de la campagne d'inscription des mobilités 2020.

Concrètement, l'ensemble des agents restructurés, selon leur situation, pourront prétendre à :

- **La prime de restructuration de service (PRS)** (décret n°2008-366 du 17/04/2008 modifié) qui permet de faciliter les mobilités géographiques en prenant en compte les contraintes personnelles. Son montant maximum est de 30 000 euros.

Elle est composée de deux parts, la première qui tient compte de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative et la deuxième qui prend en compte le changement de résidence familiale ou la prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale.

- **L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AMC)** (décret n°2008-366 du 17/04/2008 modifié), fixée forfaitairement à 7 000 euros si le conjoint est contraint de cesser son activité professionnelle.
- **Le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)** (décret n°2014-507 du 19/05/2014 modifié) qui permet, si la rémunération de l'emploi d'accueil est inférieure à la rémunération dont bénéficiait l'agent au titre de l'emploi supprimé, de maintenir la rémunération de l'agent dans l'emploi d'accueil pour une durée de trois ans renouvelable une fois.
- **L'indemnité de départ volontaire (IDV)** (décret n°2008-368 du 14/04/2008) dont le versement est conditionné à la démission de l'agent. Elle vise à indemniser la rupture du lien au service entre l'agent et l'administration. Le montant de l'IDV est fonction de l'ancienneté de l'agent et de sa rémunération (1/12<sup>e</sup> de sa rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années de services dans la limite de 24 mois de rémunération).

Ces agents pourront aussi bénéficier de dispositifs d'accompagnement RH :

- **L'accès prioritaire aux actions de formations** (article 5 décret n°2019-1441 du 23/12/2019). Les agents concernés par une restructuration sont considérés comme prioritaires pour leurs demandes de formation qu'elles reposent sur un dispositif ministériel ou interministériel.
- **Priorités de mutation et de détachement** (Articles 13 et 14 du décret n°2019-1441 du 23/12/2019). Un agent dont l'emploi est supprimé, est affecté au sein de sa résidence administrative. A sa demande, il bénéficie d'une priorité de mutation sur tout emploi de son grade sur l'ensemble du territoire au sein de son département ministériel.

Si aucun emploi n'a pu être proposé au fonctionnaire dans les conditions précitées, il bénéficie d'une priorité de mutation dans un autre département ministériel au sein de son département ou, à défaut de sa région, où est située sa résidence administrative.

- **Le congé de transition professionnelle** (Articles 6 à 12 du décret n°2019-1444 du 23/12/2019). Les agents concernés par une restructuration pourront bénéficier d'un congé de transition professionnelle tout en conservant leur traitement, leur indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et 80% de leur régime indemnitaire.

Ce congé a pour objectif de permettre à l'agent de suivre une formation en vue d'exercer un nouveau métier. Il est d'une durée de douze mois, mais il peut être complété par un congé de formation professionnelle.

- **L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle** (décret n°2019-1444 du 23/12/2019) visant à accompagner les personnels qui, suite à une réorganisation, sont affectés sur des emplois nécessitant une action de formation professionnelle. Cette action doit être d'une durée minimale de cinq jours. Elle est aussi conditionnée par la remise d'une attestation de formation.

Les montants plafonds de l'indemnité sont les suivants :

- formation professionnelle d'une durée minimale de cinq jours : 500 euros ;
- formation professionnelle d'une durée minimale de dix jours : 1 000 euros ;
- formation professionnelle d'une durée supérieure ou égale à vingt jours : 2 000 euros.

**L'UNSA Douanes a demandé que les stages organisés par la DNRFP soient expressément repris dans les actions de formation ouvrant droit à cette indemnité.**

A noter sur l'aspect social, le secours exceptionnel ne pourra être versé aux agents concernés par ces restructurations.

Là encore, l'ensemble des organisations syndicales a voté CONTRE ce projet.

**Pour l'UNSA Douanes, ce projet doit comporter les nouveaux amendements abordés en séance avant de pouvoir l'analyser objectivement.**

#### **4/ Les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mobilité**

C'était certainement le point le plus important de ce CTR. Son étude était d'emblée biaisée puisque le sujet a été abordé en fin de séance, dans un timing bien trop court. Quelques points de convergence, mais surtout de nombreux sujets d'achoppement demeuraient après la tenue de quatre groupes de travail (GT). Un GT conclusif aurait dû se tenir sereinement avant de proposer le projet de rédaction des LDG douanières.

Cela était parfaitement possible par des dispositions de transition légales prévues par le ministère.

Et, comme nous l'annonçons dans notre déclaration liminaire, ce projet semble définitivement ficelé et donc non véritablement amendable. **Désormais les personnels seront gérés dans l'arbitraire et l'opacité.**

La Directrice générale a d'abord répondu à la demande intersyndicale relative à la situation des stagiaires actuellement en formation dans les écoles. Elle s'est dite sensible à leur attente. C'est ainsi qu'elle a annoncé, sans même que nous aillions besoin d'argumenter notre demande collégiale, que **ces stagiaires ne seront pas concernés par l'obligation de résidence pendant 2 ans sur leur première affectation.**

Les règles de priorité pour RC et RQTH (travailleur handicapé) sont maintenues. Elles sont complétées par des priorités subsidiaires qui prévoient notamment une priorité pour les agents intervenant en qualité de « proche aidant » et une autre pour rapprochement d'enfant.

Une autre priorité subsidiaire, accordant un bénéfice de 100 points, est établie pour les agents exerçant dans une résidence peu attractive. C'est le cas de tous les services des PLI, pôle RH et PPCI, du CID, de l'IDF (Hors BSM et SMS), Mayotte, etc. (voir la liste complète à l'annexe VI des LDG en page 56).

En séance, l'administration a décidé d'y ajouter les services de la MASSE et les RI.

A ce sujet, les résidences de la DIPA (Roissy et Orly) n'étaient pas reprises dans le projet. Elles sont pourtant situées géographiquement en Ile-de-France. La DG estime que les statistiques ne montrent pas les mêmes difficultés d'attractivité entre l'IDF et la DIPA.

Pour cette direction interrégionale, l'administration a formulé deux propositions en séance pour faire évoluer leur situation :

1. accorder 100 points de bonification aux seuls agents de la branche OP/CO-AG ;
2. accorder 50 points à tous les agents.

La mesure retenue devra faire l'objet d'une étude d'impact d'ici 2 ans.

**L'UNSA Douanes a refusé tout compromis concernant la DIPA ; tous les agents doivent pouvoir bénéficier des 100 points.**

**En outre, l'UNSA Douanes a proposé une approche totalement différente de la gestion des résidences qualifiées de « peu attractives » : privilégier l'incitation.** En effet, un dispositif de la Fonction publique nommé « indemnité temporaire de mobilité » est prévu par décret. 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 de 20 000€.**

Ce procédé est déjà mis en œuvre dans d'autres ministères et nous demandons qu'il puisse être étudié pour la Douane. La sous direction RH estime le coût d'une telle mesure excessive mais la Directrice générale va tout de même en étudier les éventuelles modalités de mise en œuvre à la DGDDI.

Autres sujets abordés par l'UNSA Douanes : le simulateur de points. Il ne sera pas développé par l'administration, car les agents pourront avoir connaissance de leur nombre de points au moment de la saisie de leur demande de mobilité dans l'application « MUTATION ».

Nous encourageons les agents à se montrer vigilants et à surveiller de près ce décompte de points. **En effet, nous avons à traiter régulièrement en CAP de corrections sur le décompte individuel des agents. A présent, vous serez seuls à pouvoir demander réparation.**

L'administration prévoit de publier un bilan statistique établissant la moyenne nécessaire de points pour rejoindre une résidence par le biais du Tableau de Mutation.

Concernant l'instauration de durées maximales d'affectation (application du III de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984), **l'administration va fixer, par arrêté, des durées maximales d'affectation de 7 ans**, au motif de (nous citons l'administration) : « *favoriser la diversité des parcours, d'accompagner les évolutions métiers et pour prévenir des risques déontologiques ou d'usure professionnelle.* »

Les postes soumis à une durée maximale d'affectation sont les suivants :

- Formateurs permanents généralistes de l'école de Tourcoing et La Rochelle.
- Chefs de projet pédagogique des écoles de Tourcoing.
- Postes au sein du SNRO (service national des réseaux d'oléoducs) et des raffineries.
- Les résidences administratives « SMS » et « BSM ».
- Postes de chef de service et adjoint (y compris CSDS / CSDS-A) et de commandement (PGC et VGC) de catégorie A et A+.

La DG a précisé que les formateurs dédiés aux « spécialités » ne seront pas soumis à cette obligation. A la demande de l'USD-FO, les postes de chef de service et adjoint seront repris à un arrêté différent qui doit prévoir une durée maximale de 10 ans.

Au final, l'UNSA Douanes retient que les mutations deviennent des mobilités dans lesquelles il y aura une « *moindre prégnance des critères d'ancienneté* » et la « *recherche de la meilleure adéquation entre profil des postes et compétences des agents en développant la gestion des postes au profil* », le tout couplé avec la **disparition des CAP de Mutations qui laisse les agents seuls face à l'administration pour gérer leur demande de mobilité**. Nous pourrions les accompagner uniquement en cas de requête devant un Tribunal Administratif. Une expérimentation de médiation avec la participation des syndicats serait lancée, mais pas avant 2023 !

**Ainsi, contrairement aux règles passées, un agent classé premier sur une résidence comportant un poste vacant n'a aucune garantie de pouvoir rejoindre cette résidence avant l'agent classé derrière lui.**

Nous notons également que les agents inscrits au Tableau de Mutation ne pourront plus se radier et auront, en outre, l'obligation de rejoindre la résidence retenue par l'administration pour une mobilité. Sans motif valable aux yeux de l'administration, **tout refus pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire.**

**L'UNSA Fonction publique, l'UNSA Finances et l'UNSA Douanes ont combattu cette réforme depuis un an. Elle constitue une régression sociale majeure pour les personnels. Nous avons donc voté CONTRE les Lignes Directrices de Gestion en Douane.**

Toutes les autres organisations syndicales ont eu une lecture semblable à la nôtre en séance, hormis donc l'USD-FO.

*Les représentants UNSA Douanes au CTR du 21 janvier :*

*Gregory Ducornet, Cécile Dewasmes, Sébastien Rucart, Romain Simeon, Serge Détrieux et Patrick Malassagne.*