

# LA DRACHE...



Le bulletin d'information syndicale de l'UNSA Douanes

## Section Interrégionale des Hauts-de-France

Amiens - Dunkerque - Lille

N°33 - juin 2020

**Comité Technique des Services Déconcentrés  
des Hauts-de-France :**

**Nous sommes restés sur notre faim !**

**Compte-rendu de la visioconférence du 29 mai 2020**



Ce vendredi 29 mai 2020 s'est tenu en visioconférence un comité technique des services déconcentrés (CTSD) des Hauts-de-France, dont les points suivants ont été abordés :

- l'application de l'ordonnance 2020-430 du 15 avril dernier ;
- la mise en œuvre des plans de reprise d'activité ;
- la présentation de l'effectif de référence des Hauts-de-France 2020 modifié (soumis au vote)

Retrouvez également un article de l'UNSA Fonction Publique sur les rémunérations.

### **L'application de l'ordonnance 2020-430 du 15 avril 2020**

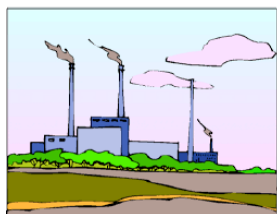
Le Directeur Interrégional (DI) nous indique que les instructions pour l'application de l'ordonnance du 15 avril ne sont toujours pas finalisées pour les SU.

Rappelons qu'entre-temps, l'administration a demandé aux agents de poser des congés annuels (CA), certes tardivement, mais sans avoir de visibilité sur le retrait de leurs congés, tout en distinguant deux périodes. Plus compliqué, tu meurs !

Tant que le mode de calcul pour la Surveillance ne sera pas finalisé, aucune notification ne sera faite aux agents, qu'ils soient SU ou AG/CO.

La Direction Générale (DG) a fait savoir qu'elle se verrait imposer une rigueur particulière dans le retrait des jours de congés à appliquer. Des corps de contrôle passeront dans les services pour s'assurer de la sincérité de ces retraits.

La DG donnerait donc les instructions définitives au mois de juin, alors que la période d'application se termine au 31 mai 2020.



Même en passant outre le fait que les « grands » ne se mangent pas entre eux, nous estimons que ce n'est plus ici une usine à gaz, mais une véritable zone industrielle !

**Que d'énergie dépensée, que de temps consacré pour enlever quelques jours de congé à des agents qui n'ont rien demandé, qui ont dû subir les conséquences de l'incurie de nos dirigeants face à la crise et qui ont participé quelle que soit leur position à la protection de nos concitoyens !!!**

## Le plan de reprise d'activité (PRA)

### ASA vulnérabilité et télétravail

Pour les agents en ASA vulnérabilité, le DI souligne qu'il n'existe aucun dispositif permettant d'appliquer l'ordonnance 220-430 au-delà du 31 mai. Dans l'interrégion des Hauts-de-France, 60 agents SU et 45 agents AG/CO sont concernés.

Les agents en télétravail sont maintenus dans cette position pour le mois de juin. Le DI va d'ailleurs demander au chef de service de préciser la quotité de travail pour chacun des télétravailleurs.

Le DI espère aussi que le télétravail va permettre d'apporter une solution aux agents en ASA vulnérabilité, du moins en AG/CO. Selon lui, la reprise des agents SU en situation de vulnérabilité pourrait se faire dans certaines conditions (le port systématique du masque) et avec l'autorisation du médecin de prévention. Toujours est-il qu'en l'absence de tout dispositif, les agents en ASA vulnérabilité le restent au-delà du 2 juin. **L'UNSA s'étonne qu'en phase 2 du déconfinement, l'administration ne demande pas aux agents vulnérables de refaire un point avec leur médecin de prévention pour une éventuelle reprise sous certaines conditions.**

Le DI va demander tout de même aux médecins de prévention de regarder l'état de santé des agents SU présentant un fort taux de vulnérabilité au-delà de la problématique du COVID-19. En effet, selon lui, si les mesures de prévention ne suffisent pas, on peut s'interroger sur leur aptitude en surveillance. Il regrette d'ailleurs de ne pas avoir de dispositions de la part de la DG pour les agents en ASA vulnérabilité.

**Le petit commentaire sur les inaptitudes SU, opportunément soulevées via la crise sanitaire nous interpelle. Que vient-elle faire ici ? Nous appelons les agents à une grande vigilance et de nous solliciter au besoin pour veiller au bon respect de leurs droits !**



Le DI nous informe de la tenue le 30 juin prochain à la DG d'un groupe de travail (GT) sur les modalités d'application du télétravail dans notre administration.

**Vous pensez légitimement qu'à une date aussi tardive, c'est un GT dont l'objectif est de réfléchir au télétravail après la crise. Détrompez-vous ! Ce GT s'inscrit dans le cadre du coronavirus, un cadre qui n'est pourtant pas appelé à durer. En outre, cette réflexion se tiendra 10 jours seulement avant la fin de l'état d'urgence sanitaire. Encore une fois, en cas de « mauvais temps », la DG c'est un peu comme SpaceX, ça a du retard à l'allumage !!!**

D'autres sujets y seront traités tels que le matériel, les jours par semaine et heures en télétravail, ainsi que des domaines d'activité exercés. Les agents concernés auront une nouvelle fiche à remplir.

Le nombre de télétravailleurs a légèrement baissé en SU (15 à 11) et en AG/CO (220 à 195), ce qui ne dénote pas, selon le DI, d'un engouement général pour le télétravail. Cependant, il rappelle que le 1<sup>er</sup> ministre prône le télétravail pour respecter au mieux les précautions sanitaires.

Avec le décret 524 du 5 mai 2020, il y aurait une volonté d'aller plus loin dans le télétravail. Il pourrait être proposé des semaines pleines et plus de travail sous cette forme. Le DI voit le télétravail comme un moyen d'exercer les missions dans un cadre de vie personnel amélioré avec moins de contraintes de transport.

Cela n'est pas sans soulever plusieurs questions : la fréquence du lien avec le service et la formation des managers. Le DI reconnaît que certains chefs de service sont réticents, **ce que l'UNSA a déjà dénoncé**. Or pour lui, si cela permet de réduire le temps partiel de certains agents ou permettre à d'autres d'aller chercher leurs enfants à l'école, ça ne peut être que vertueux.

L'important est de concilier le bien-être de l'agent avec l'exercice de la mission. Il y voit aussi un objectif d'aménagement du territoire, car les agents auraient ainsi la possibilité d'habiter loin des grandes villes. Le télétravail pourrait réellement changer la société et c'est un sujet sociétal qui doit faire l'objet d'un large débat.

**Si nous partageons son point-de-vue, à l'UNSA Douanes, nous ne voulons pas que cette nouvelle forme de travail devienne un outil aux mains de nos dirigeants pour fermer des structures !**



## Présentiel et missions

Concernant le présentiel, il s'élevait à 660 agents le 28 mai, soit 43 %. Il a été constaté une progressivité de la reprise en AG/CO et une reprise plus importante en SU depuis le 11 mai.

Face au manque d'activités aéroportuaire et ferroviaire, les missions sur le fret express et postal demeurent ainsi que le soutien dans les contrôles routiers pour les unités concernées (Lesquin aéroport et Lille Ferro).

## Moyens de protection

La consommation des masques a augmenté en rapport avec la reprise d'activité et aux mesures sanitaires à respecter, mais il y a encore des stocks pour plusieurs mois d'après la direction.

Si des solutions hydroalcooliques ont remplacé les gels, ces derniers vont faire leur retour, **preuve que le ravitaillement s'améliore !**

Le DI confirme la commande prochaine de gants en nitrile.

Pour le plexiglas, il y a eu peu de demandes. Il aurait peut-être fallu l'imposer à tous les accueils en OP/CO. En effet, les opérateurs peuvent naturellement, en tendant des documents, ne pas respecter les mesures de distanciation.



### ***L'effectif de référence des Hauts-de-France 2020 modifié.***

Le DI nous présente cet effectif de référence (ER) pour deux raisons :

- une raison formelle: la correction d'erreur de calcul. Pour le DI, il est important que nos documents soient sincères et justes.
- une raison de fond : anticiper les conséquences du transfert de la TICPE-UE au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Dans le cadre de la restructuration, plusieurs situations se présentent : celles des agents qui souhaitent rester sur place et qui le resteront, celles des agents « retraitables » qui ne seront pas impactés par une mobilité et celles, enfin, des agents qui souhaitent partir.

Une agente de la cellule de remboursement TICPE-UE de Lesquin était déjà mise à disposition au bureau de Valenciennes. Ce nouvel ER permet de régulariser sa situation en créant un emploi de C en remplacement d'un emploi de B. **L'UNSA Douanes avait demandé cette augmentation de postes en C l'an dernier.**

Mais, dernier rebondissement, la collègue concernée étant 2<sup>e</sup> au tableau de mutation pour Valenciennes, un autre emploi de C y a donc été créé en surnombre, sans pour autant retirer un nouvel emploi de B. Néanmoins, en raison de vacances de postes en C sur la résidence de Lille, elle ne pourra pas bénéficier des mesures de restructuration prioritairement.

## ***Les rémunérations, revendication de l'UNSA Fonction Publique***

**L'UNSA Fonction Publique a renouvelé sa demande d'une négociation globale sur la rémunération des agents publics lors de l'audioconférence du 20 mai avec Olivier Dussopt.**

**La crise sanitaire a montré l'importance des services publics et la nécessité de rendre plus attractive la rémunération de tous les métiers de la fonction publique.**

### ***Un rendez-vous salarial début juillet***

L'annonce d'un rendez-vous salarial début juillet apparaît comme un élément pouvant permettre de reconnaître l'engagement des agents. L'UNSA Fonction Publique sera attentive aux annonces du gouvernement et demande d'ores et déjà une nouvelle politique salariale.

Elle note que, selon son souhait, un CCFP (Conseil Commun de la Fonction Publique), devrait être consacré fin juin à un bilan de la crise sanitaire.

L'UNSA Douanes attend du concret cette année sur les rémunérations. Si des efforts ont pu être réalisés sur des groupes d'agents (ciblés spécifiquement), il n'y a plus eu de mesure globale de revalorisation depuis 2016 (+1,2% en deux fois). **C'est d'ailleurs la seule augmentation générale en dix ans ! Ce qui fait donc une progression en moyenne de 0,12 % par an (12 centimes pour 100€ perçus !!!)**. Toutes les autres mesures liées autour des structures de grilles indiciaires sont le résultat de réorganisations ou de restructurations avec le partage des économies réalisées.



**Nous dire ensuite que les fonctionnaires d'État représentent quasi à eux seuls tous le maux de la dette publique, c'est tout de même fort de café !**

### **Rémunérations et primes**

Les primes exceptionnelles devraient être versées dans la Fonction Publique d'État en juillet au plus tard. Le fait d'exercer à temps partiel ne devrait pas être un frein pour pouvoir en bénéficier.

L'UNSA a interrogé le ministre sur l'enveloppe budgétaire spécifique pour le versement de cette prime. Dans sa réponse, celui-ci a précisé que chaque ministère utiliserait sa masse salariale. D'après lui, il ne devrait pas y avoir de conséquences en fin d'année sur les autres composantes de la rémunération. L'UNSA sera très attentive pour qu'il n'y ait pas de transfert entre différentes primes.

L'UNSA a également insisté sur le respect des critères définis dans le décret « primes », à savoir le « *surcroît d'activité* » : l'UNSA veut des explications claires sur cette notion.

En outre, nous voulons absolument éviter des répartitions préalables qui s'effectueraient au détriment des agents réellement engagés, comme nous avons pu le subir par le passé dans d'autres systèmes indemnitaires à paliers.

Pour rappel, le ministre (*incorruptible !*) de la Fonction publique a volontairement écarté les syndicats des discussions préalables au sujet de la prime exceptionnelle, **ce qui ne peut que renforcer notre suspicion !**

### **Le besoin d'un vrai dialogue social**

L'UNSA Fonction Publique a étudié le rapport de la mission « Renforcer la négociation collective dans la fonction publique » qui propose de redonner une place aux organisations syndicales dans le cadre de négociation avec les employeurs publics.

L'UNSA note qu'après avoir affaibli les syndicats en modifiant profondément les instances de dialogue social, avec la remise en cause des CAP et des CHSCT, le gouvernement ouvre un nouveau chantier. L'avenir devrait nous confirmer rapidement s'il a véritablement l'intention de renforcer le dialogue social dans la fonction publique. **Pour négocier, il faut être deux et pour l'heure, ce n'est pas le cas !**

Ce rapport tente de redonner une place aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation avec les employeurs publics, tant au niveau national que local, car **le bilan de ces dix dernières années est maigre : seuls quatre accords ont été signés** au niveau inter-fonctions publiques, toujours depuis 2010.

De plus, la jurisprudence rappelle de manière constante l'absence de portée juridique d'un accord signé entre l'administration et les syndicats. **L'employeur public n'est pas tenu de traduire par un acte réglementaire les dispositions prévues par un accord négocié.** A contrario, il a toute liberté pour donner une portée réglementaire à des dispositions négociées mais qui n'ont pas débouché sur un accord.



Retrouvez toute notre information sur le site internet UNSA Douanes, rubrique LES SECTIONS puis HAUTS-DE-FRANCE : <http://www.unsadouanes.fr/>

*Pour nous rejoindre, adhérer,*

*cliquer ce lien : <http://www.unsadouanes.fr/fr/adhesion>*