



DÉCLARATION LIMINAIRE

Comité Technique des services déconcentré des Hauts-de-France

Un nouveau dialogue social ?

Lille, le 1^{er} décembre 2020

Monsieur le président,

La colère des agents gronde et la crise sanitaire ne pourra pas la couvrir ad vitam æternam. Les mauvais coups portés par nos dirigeants ne cessent de pleuvoir sur notre administration. Nous pouvons citer :

- le gel des rémunérations, qui va fêter son 5^e anniversaire ;
- le refus de geler les réformes déstructurantes pendant la crise sanitaire, alors que dans le même temps, des thèmes structurants sont reportés sine die ;
- la perte de la fiscalité douanière et du recouvrement au profit de la DGFIP, qui, notons-le, n'apportera aucun effet positif au redevable quant aux montants des taxes à payer ;
- la disparition des CAP mutations et promotions, inaugurant le règne de l'arbitraire, car remplacées par des lignes directrices de gestion qui vont allègrement contenter l'administration, au mépris de la vie personnelle des agents ;

Soit autant de motifs de mécontentement qui, s'ils ont déjà grippé le dialogue social, risquent d'engendrer un nouveau printemps douanier !

Ces réformes nous ne pouvons les accepter.

Celles concernant le transfert de nos missions vers la DGFIP, mettent même en péril les finances publiques, n'en déplaise à nos dirigeants. C'est bel et bien l'aspect contrôle qu'ils viennent tuer par cette mesure.

Malgré l'exemple récent, lié à la création du Sndfr et ses conséquences en termes de perte de connaissance des opérateurs, nos dirigeants n'ont pas compris qu'on ne pouvait séparer le contrôle de la gestion sans perdre de l'efficacité.

Au contraire, bis repetita avec le transfert de la gestion des boissons non alcooliques (BNA) vers la DGFIP. Cette fois, sans même parler de l'incohérence de séparer cette mission du reste des contributions indirectes, nos dirigeants n'ont pas encore compris que la Douane était la seule administration à avoir la culture du contrôle physique des marchandises.

Et, comme ils ne comprennent rien à rien, où qu'ils feignent de ne pas comprendre, à présent, ils vont au-delà du fossoyeur Gardette, en incluant dans la nouvelle loi de finances 2021 le transfert de la TICPE. À termes, ce sont les Français qui paieront les pots cassés par des hausses de taxes venant compenser l'explosion de la fraude.

Les mesures concernant la gestion des carrières sont pires encore ! Nous n'avons eu de cesse de mettre en garde sur l'absence actée des représentants des personnels dans les nouvelles instances. Vous allez créer un climat de défiance permanent dans les services, ce qui est dramatique dans un secteur professionnel où la cohésion du groupe est primordial, notamment sur le terrain. De plus, elles apparaissent incohérentes, au regard de l'objectif affiché de l'égalité professionnelle concernant l'accès aux postes supérieurs.

En tournant ainsi le dos aux personnels et à leurs représentants, l'administration se montre imprudente. En effet, le gabelou est opiniâtre et le ressenti qui prédomine actuellement pour nombre de ses pairs, c'est : « *Ferme ta gueule et rentre dans le rang !* »

Le message est volontairement familier pour marquer les esprits. À bon entendeur...

Dans ce contexte tendu, gageons que le directeur des Hauts-de-France aura tout de même les coudées franches pour entendre les personnels de l'interrégion.

Nous avons deux échéances importantes au 1er janvier 2021.

En premier lieu, le transfert prochain de la TICPE à la DGFIP a engendré le maintien, pour un temps, de la mission remboursement à destination des opérateurs européens au bureau de Lesquin. Dans ce cadre, nous attendons les réponses à nos interrogations du 22 octobre dernier :

- jusqu'à quelle date est prévue le maintien de cette mission ?
- les agents restructurés qui auraient postulés peuvent-ils y renoncer sans subir des sanctions ?
- Quel calibrage en termes d'effectif de référence (E.R.) sera de nouveau prévu pour ce service ?
- Quelles perspectives pour les agents paris-spécial et ceux mis à disposition dans ce service ?

Nous attendons également la mise en œuvre d'un accompagnement pour ces agents qui vont subir les contraintes d'une restructuration avortée. Agents qui apprécieraient aussi d'être consultés et associés aux prises de décisions à venir sur l'organisation atypique de leur service.

Ensuite vient le Brexit, pour lequel de nombreuses questions et points de désaccord subsistent.

Quid de l'impact sur les services ?

Une hausse de 8 à 10% du dédouanement semble attendue. Dans la présentation du plan Ambition Douane, nous apprenions en outre que 12 000 camions franchissent la frontière chaque jour et que 100 000 entreprises françaises commercent avec le RU, dont sans doute 40 % n'ont encore jamais commercé à l'international. La lecture de ces données nous amène à craindre un calibrage des effectifs bien trop léger.

L'UNSA Douanes demande la communication de l'étude d'impact du Brexit sur les bureaux, brigades et services AG de l'interrégion.

D'ailleurs, de nombreux services comportent des effectifs réels en déficit, alors même que les simulations de cotes de service ne semblent pas intégrer les situations d'absence statutaire.

Quid des formations et de la maîtrise par les agents de leurs missions ?

En effet, les agents ont besoin de connaître, service par service, le champ des missions qui leur incombera à compter du 1er janvier 2021. Ils doivent ensuite bénéficier des formations adaptées. Or, à 30 jours de l'échéance, nombre de nos collègues n'ont pas reçus toutes les séances nécessaires à la maîtrise de leur futur champ de compétence.

Quid des infrastructures ?

Si la problématique est souvent conditionnée par les opérateurs locaux, propriétaires des lieux, le sous-dimensionnement de Dunkerque Ferry a-t-il été corrigé pour apporter de meilleures conditions de travail aux agents ?

Nous attendons également des améliorations rapides pour la brigade de Lille ferro, comme réclamées au mois d'octobre.

Quid du régime atypique des OP/CO ?

C'est le point d'achoppement principal à nos yeux. En effet à Calais et Dunkerque, l'administration va adosser les deux branches d'activité, avec un rythme de travail similaire, mais sans pour autant apporter une reconnaissance comparable de la pénibilité ???

L'UNSA Douanes demande donc une véritable reconnaissance du rythme de travail atypique, créé par l'administration, par l'octroi du service actif aux agents concernés ou de tout autre dispositif à même de compenser la pénibilité et les sujétions du travail en H24/7.

Des dispositions légales sont d'ailleurs prévues à cet effet, nous vous invitons à les mettre en œuvre dès le 6 novembre. Cela constitue un enjeu majeur pour la prévention des risques liés à la santé et la compensation des contraintes horaires, mais aussi pour l'attractivité des sites.