

## **NON AU DÉMANTÈLEMENT DES MISSIONS FISCALES**

Nous avons combattu le PSD sans relâche, car nous savions que cet énième projet de réforme n'était que les prémices au démantèlement des missions fiscales.

Aujourd'hui, partout en France, la vente à la découpe de la maison Douane s'accélère !

Après des GT informatifs, sans que nous ayons obtenu la moindre avancée pour les collègues et les services impactés indirectement, les DI réunissent à présent les représentants du personnel, en comité technique, afin de parachever leur œuvre de destruction massive d'emplois douaniers.

Dans notre Direction, la date retenue est le 27 mai 2021.

### **Quel est le sens de cette convocation en CTSD ?**

L'enjeu de ces CTSD n'est que de donner le top départ d'une nouvelle casse du réseau de la fiscalité douanière. En effet, tout est déjà réglé dans le moindre détail !

La décision de transférer nos missions remonte à la loi de finances et l'accompagnement social sera celui qui est prévu dans la Loi de transformation de la Fonction publique.

Ces CTSD ne servent qu'à donner l'occasion à chaque DI de cocher la case dialogue social !!!

Il n'y aura rien à négocier, rien à amender. Les mêmes projets présentés en GT seront examinés en CTSD et même un vote unanime contre n'empêchera rien. Ils seront développés pour notre plus grand malheur !

### **Quelle est la position de l'UNSA Douanes ?**

Il n'est pas dans nos habitudes de pratiquer la politique de la chaise vide et nous sommes plutôt demandeurs d'échanges avec l'administration, surtout lorsque l'avenir de la vie professionnelle et familiale de nos collègues va être profondément chamboulée. Or, on ne peut discuter avec un rouleau compresseur qui n'a qu'une mission : écraser le plus de douaniers possible !

Pourtant, ce n'est pas manque d'avoir essayé.

Et en de très nombreuses reprises, nous avons fait connaître nos deux principales exigences, à savoir :

#### 1) une négociation sur l'accompagnement social

Dès l'automne 2020, nous avons demandé l'ouverture d'une négociation sur l'accompagnement social, à l'instar de celle conduite pour le PSD et ayant abouti à la signature d'un protocole. Les bases de nos revendications sont simples et légitimes. Elles consistent pour les principales :

- > à un reclassement à la résidence au sens douanier du terme et non au niveau du département.
- > au respect d'un délai de 3 ans, avant la fin des mesures de restructuration tel que le permet le décret N° 2019-1441 du 23 décembre 2019, au lieu des trois tours de mutation qui sont annoncés.
- > à une négociation portant sur une revalorisation des dispositifs financiers d'accompagnement.

#### 2) l'inversion du calendrier institutionnel

Nous exigeons la tenue des CTSD (interrégionaux) après l'organisation du CTR (national) afin de donner un cadre uniforme à cette restructuration sur tout le territoire et donc, de rogner les ailes de DI trop zélés. Mais, rien n'est plus difficile que de pouvoir discuter sur le fond du problème avec la direction générale.

Malgré nos demandes sans cesse réitérées, malgré un courrier de l'intersyndicale appelant à l'ouverture d'un cycle de négociation, la seule réponse de l'administration c'est de nous convier le 27 mai à une réunion préparatoire avant d'en repousser la date au mois de juin pour convenance semble-t-il de certaines OS !

Pour l'UNSA Douanes, c'est trop peu, trop tard et la ficelle est bien trop grosse pour ne pas considérer que la directrice générale joue autant avec la montre qu'avec les vies de nos collègues restructurés, afin de laisser le temps aux DI de dérouler leurs CTSD et, par la suite, de ne rien lâcher au cours d'une éventuelle séance de négociation à Montreuil.

Dans ces conditions, à défaut de l'inversion du calendrier institutionnel, seul gage de bonne foi permettant l'ouverture de négociations sur l'accompagnement social, l'UNSA Douanes refuse que les agents soient les dindons de cette macabre farce **et ne siègera donc pas en CTSD sur les questions portant sur le transfert de la fiscalité.**

# SAV

## **PROTCOLE ACCORD DU 17 MAI 2019**

Suite au conflit social de mai 2019, les organisations syndicales avaient signé un accord pour :

- 1/ Revaloriser le régime indemnitaire pour tous les douaniers (IR ou ACF), ainsi que le taux des heures de nuit.

- 2/ Améliorer en profondeur les conditions de travail.

Deux ans après, si le premier point a bien été mis en œuvre, l'UNSA Douanes et l'UDT constatent que les douaniers dans leur ensemble, ne voient pas le début de véritables améliorations des conditions de leur travail prévues au point 2. Nous vous offrons la possibilité via un sondage de nous faire remonter votre ressenti et vos exigences pour la suite,

Répondez au sondage ici: <https://www.surveio.com/survey/d/N2C3I7R1B4E9N6I3E>

Ainsi, fort de ces résultats, nous réclamerons de VRAIES améliorations. Vous avez tous un droit de regard sur les suites de cet accord !!!

## **L'UNSA, AUDITIONNÉE SUR LE HANDICAP, S'ACTIVE AU CSFPE !**

L'inspection des services de la DG a auditionné l'UNSA Douanes sur le thème de l'accueil et l'accompagnement des personnels en situation de handicap. Avec les remontées que les agents ont pu nous faire parvenir nous avons livré la contribution suivante :

**Préambule :** La terminologie n'est pas neutre et les époques voient évoluer les termes qui définissent pourtant les mêmes sujets. Ainsi, il y a près de 40 ans, l'usage voulait que l'on qualifie du terme « les handicapés » les personnes présentant des handicaps. Puis s'y est adjoint le mot « personnes » avant que l'on use de la proposition « personnes porteuses de handicaps » à laquelle nous pouvons préférer d'ailleurs « personnes en situation de handicap ». On voit dans cette évolution, qu'on a souhaité dans un premier temps humaniser, puis ne pas réduire ces agents au seul critère du handicap.

**Introduction :** Alors que l'insertion des personnes porteuses de handicap au sein des effectifs était historiquement faible en douane, nous constatons, depuis quelques années, un effet de rattrapage qui pose effectivement des questions quant aux conditions d'accueil et d'accompagnement de ces agents.

Tout d'abord, notre approche du terrain nous enseigne que ce ne sont pas tous les douaniers en situation de handicaps qui sont recrutés en tant que tels ; nombreux sont, ceux qui se retrouvent dans cette situation au cours de leur carrière (accident, maladie, âge).

L'autre considération que nous devons garder en mémoire, est que l'agent peut souhaiter taire son handicap auprès de ses collègues et parfois, auprès de son administration.

Ces réalités feront que l'accueil et l'accompagnement prendront des formes diverses.

**L'accueil** : il commence par les deux formes de recrutement soit la voie des concours, pour laquelle les épreuves doivent être adaptées au handicap du candidat, soit la voie contractuelle où nous regrettons qu'une certaine opacité règne sur les modes de sélection. Pour le moins, les organisations syndicales sont totalement tenues éloignées de tout le processus et découvrent, au hasard des tournées dans les services, l'arrivée de ces agents. Il est difficile de concilier le respect de la vie privée et les obligations professionnelles, néanmoins il serait à minima souhaitable que l'administration communique aux agents ainsi recrutés, les coordonnées des représentants locaux ou nationaux de chaque organisation syndicale. Plus que la sélection des candidats, nous trouvons à l'UNSA un intérêt à connaître en amont le ou les postes pour lesquels un appel à ce type de recrutement est lancé; cela permettrait l'organisation d'une concertation avec l'administration quant aux conditions d'accueil réservées au futur agent et cela aurait même un rôle formateur pour les représentants du personnel qui n'incluent pas suffisamment ce type de problématique dans leurs actions et revendications au niveau local.

Une analyse fine de l'existant passe par une vision précise des taux de recrutement par mode d'accès, par catégories mais aussi par branche d'activité. Certes, nous constatons que les recrutements se font essentiellement dans la branche OP-CO/AG, mais certains emplois dans la branche surveillance pourraient, également être ouverts (secrétariat, CODT, BHR accueil). Ce pourrait être d'ailleurs une possibilité de ne pas exclure de cette branche d'activité certains agents lorsque le handicap survient au cours de leur carrière.

Cela nécessiterait peut-être des dispositions réglementaires dérogatoires aux textes actuels concernant l'aptitude à exercer dans la surveillance.

À ce jour, l'administration souhaitant se rapprocher du taux légal d'embauche de personnes porteuses de handicaps, le risque serait de procéder à des recrutements massifs en OP-CO/AG pour compenser le non recrutement en surveillance et ainsi ne pas permettre dans la branche OP-CO/AG un accompagnement approprié et serein des personnes recrutées.

L'autre point important pour l'accueil en douane des personnes porteuses de handicaps est l'accessibilité des locaux administratifs mais également selon la forme de handicap, l'adaptabilité du poste de travail.

Nous avons dénoncé, en son temps, l'installation du nouveau service CSRH dans des locaux (Hôtel des Douanes) non adaptés aux personnes handicapées moteur. Notre action avait abouti à la budgétisation d'un ascenseur, projet finalement abandonné ; en lieu et place, il y aura la construction d'un bâtiment neuf aux normes d'accueil.

Mais d'autres sites continuent à poser des problèmes. Nous souhaiterions que l'administration réalise et communique une cartographie des sites posant soucis avec un recensement des différentes possibilités ou non d'aménagement.

Concernant l'aménagement des postes de travail, il serait intéressant qu'en complément de la correspondante sociale douane et du médecin de prévention, l'assistance sociale du ministère soit également mise dans la boucle étant donné que certaines aides ou équipements sont gérées directement par une cellule de Bercy.

**L'accompagnement** : la personne en situation de handicap confrontée à des problématiques spécifiques doit bénéficier d'un suivi. Il est souvent difficile pour l'agent de déclarer son handicap à son administration. Il y a donc un devoir d'information et d'accompagnement envers les agents dans la démarche de reconnaissance RQTH permettant ainsi d'ouvrir un certain nombre de droits (retraite, mutations ...).

Nous constatons également que le congé maladie fractionnée n'est pas encore suffisamment autorisé alors que sa mise en place s'avère efficace pour aider, les personnes porteuses de handicaps, à franchir certains caps.

Le tutorat doit être un système basé sur la complicité. Pour cela, il nécessite que le tuteur reçoive également une formation. Cela lui permettra de veiller à la bonne intégration et à l'épanouissement professionnel du travailleur handicapé.

Un autre point sensible est le déroulé de carrière de ces agents. Quelles sont les perspectives de promotion ouvertes ? Les recrutements se font sur toutes les catégories cependant le déroulé de carrière ne doit pas être négligé.

La question se pose a contrario lorsque un agent fait preuve de mauvaise volonté dans l'accomplissement de ses tâches. Comment faire la part des choses entre la culpabilité avérée de l'agent et la conséquence d'un handicap ? Si contentieux il y a entre l'administration et l'agent sur la manière de servir, comment le régler, notamment quand l'agent est déjà titularisé?

En conclusion l'UNSA appuie toutes les démarches qui feront que là où la nature crée des différences, la société n'en fasse pas des inégalités. La douane doit conjuguer les premières et combattre les secondes

## **DES AVANCÉES SUR LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE**

Le CSFPE s'est ouvert [sur un vœu déposé par l'UNSA fonction publique](#) pour que le circuit des pièces justificatives des dossiers de Temps Partiel Thérapeutique (TPT) fasse l'objet de précisions pour assurer la protection de la vie privée des agents. Ce vœu a été voté favorablement par toutes les OS à l'exception de la CFDT qui s'est abstenue. La DGAFP s'est engagée à préciser et détailler le circuit des pièces et la nécessité du strict respect du secret médical dans le guide d'accompagnement du futur décret sur le TPT qui était à l'ordre du jour du CSFPE.

### **Le Temps partiel thérapeutique (TPT)**

- Désormais le temps partiel thérapeutique est ouvert même **sans arrêt maladie préalable**, l'autorisation d'exercer en TPT est délivrée à réception de la demande sauf dans les situations où le conseil médical doit être saisi,
- Les quotités de travail qui peuvent être appliquées, de 50 à 90 %, sont les mêmes que celles du temps partiel de droit ou sur autorisation sur une période hebdomadaire,
- Le TPT devient « **rechargeable** » après un délai d'un an,
- Le droit au TPT est « portable » en cas de mobilité intra et inter-versants de la fonction publique,
- Le TPT passe d'un régime de contrôle a priori à un régime de contrôle a posteriori,
- Le TPT interrompt toute forme de temps partiel antérieurement accordée afin que le fonctionnaire retrouve immédiatement ses droits à temps plein comme base de calcul de la rémunération,
- **Le temps passé en TPT est assimilé à du temps plein pour les droits à avancement et à retraite,**
- La rémunération du fonctionnaire est maintenue : outre l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, le bénéficiaire du TPT conserve les indemnités accessoires qui ne sont pas attachées à l'exercice des fonctions et qui n'ont pas le caractère de remboursement de frais,
- Sur la demande du fonctionnaire soutenue par un certificat médical, le TPT peut être suspendu pour suivre une formation à temps plein,
- Pour les contractuels, l'administration verse une rémunération proratisée à hauteur de la quotité de travail effectuée, complétée par les indemnités journalières versées par la CPAM à l'agent,
- Le TPT des fonctionnaires stagiaires est aligné sur celui des fonctionnaires,
- Le décret du 16 août 2010 sur le régime de maintien de primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés est modifié pour permettre le maintien des primes et mettre fin à leur proratisation en cas de TPT.

Pour l'UNSA fonction publique, le TPT est une modalité essentielle pour permettre aux agents publics de recourir aux soins nécessaires à leur état de santé et pour préserver leur maintien dans l'emploi.

Ce dispositif pourra s'appliquer aux cas de « Covid long ». Pour jouer pleinement son rôle, ce TPT ne doit pas conduire à des pertes de rémunération y compris pour les contractuels qui ne bénéficient pas de garanties complémentaires, pas de participation obligatoire des employeurs à leur protection sociale complémentaire et pour lesquels la subrogation n'est pas systématique. Elle déplore donc que l'amendement déposé en ce sens n'ait pas été retenu par le gouvernement.

[Au regard de l'évolution favorable pour les fonctionnaires, l'UNSA Fonction Publique a voté pour ce texte.](#)

Un guide accompagnera la publication de ce décret. L'UNSA Fonction Publique a exigé qu'il clarifie les fonctions dites « non partageables » (article 23-2 du décret) qui ne peuvent être autres que des fonctions très particulières qui ne sont pas exerçables à temps partiel.

Par ailleurs, l'amendement déposé par l'UNSA sur ce même article permet à ces personnes de retrouver leurs fonctions à l'issue de leur TPT.

**La publication de ce décret est prévue au plus tard au 1er juin.**