

Comité Technique de Réseau

mercredi 25 mai 2022 à Montreuil

La RH poursuit sa transformation,
quelles conséquences pour les agents ?



Douanes DOUANES

Les mesures Brexit dans les Hauts-de-France

Suite au préavis de grève local déposé en février par l'UNSA Douanes et deux autres organisations, l'administration a enfin porté les réponses indispensables à la légalité du fonctionnement des services de contrôle à Calais et Dunkerque. L'UNSA Douanes avait lancé l'alerte, dès les premiers travaux en février 2019, auprès du précédent DI : le projet de l'administration était hors cadre ! Le travail de nuit et en cycle de 12 heures devait générer des compensations et des sujétions spécifiques. Nous avons également réclamé le ¼ d'heure pour tous et la reconnaissance de la pénibilité.

La ténacité de l'UNSA Douanes et des autres syndicats majeurs sur site, couplée à l'union et la détermination des agents, ont permis d'aboutir à une convention spécifique à ces deux Bureaux de Contrôle.

Concrètement, la réduction du temps de travail annuel fera l'objet d'une mesure rétroactive au 1^{er} janvier 2021 applicable à tous (agents en place et mutés).

Dans ce cadre, l'attribution de jours de CA exceptionnels resterait toutefois plus juste que de simples ASA. Quant à la prime « Brexit », elle ne rencontre aucun problème de fond mais elle attend la validation technique par le nouveau ministre pour sa mise en œuvre.

Indépendamment de ces mesures, l'UNSA Douanes maintient sa revendication de voir un recrutement supplémentaire d'au moins 200 agents, en lien direct avec le Brexit. Ces emplois étaient envisagés en 2019, avant que la crise sanitaire ne bouscule ce projet. À présent, le Brexit est bien réel et génère jusqu'à 40% d'activité complémentaire dans les services concernés. C'est le cas sur le littoral, mais également dans les bureaux intérieurs des Hauts-de-France. Au-delà, la Normandie, l'Île-de-France et d'autres directions encore ont besoin de renforts. Ces emplois supplémentaires sont pleinement justifiés et justifiables ! Le recrutement spécifique HDF en serait-il les prémices ?

FOCUS SUR LA PENIBILITÉ : L'UNSA Douanes a défendu avec force la pénibilité lors des négociations en mars dernier, autant pour les agents SU que pour les CO soumis au travail de nuit répété. Si une méthode de révision de la bonification a été établie pour les services actifs, via l'accord signé en avril, tout reste à faire pour les sédentaires.

À ce jour, la DG met en place des mesures structurelles sur la gestion du temps de travail et le régime indemnitaire des OP/CO. Si les effets rétroactifs sont possibles dans ce cadre, il est en revanche impossible de l'appliquer à la pénibilité. **En effet, en matière de capital santé, il n'existe pas de rétroactivité ! Ainsi, il est nécessaire de ne plus attendre pour ouvrir ce chantier.** De manière générale, l'administration refuse toujours d'étendre le service actif en compensation de la pénibilité, aux agents OP/CO qui réalisent pourtant 33% de leur service la nuit, voire plus selon les directions... ! Elle motive ce refus car ce statut serait lié aux conditions de travail et à la dangerosité du métier (port de l'arme). Une analyse que ne partage pas le site du Service Public qui, pour exemple, reprend une définition autre en page d'accueil (*Un emploi public de catégorie active est un emploi, occupé par un fonctionnaire, qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles*).

Pour aller plus loin sur les mesures Brexit, lire la fiche DG : [ici](#)

Pour aller plus loin sur le recrutement HDF, lire la fiche DG : [ici](#)

