



UNION SYNDICALE DES DOUANES FORCE OUVRIERE

## Compte rendu CTR DU 24 OCTOBRE 2022

### Déclarations liminaires des organisations syndicales (celle de l'USD-FO en PJ)

#### I - Mesures soumises à votes

#### **Point 1 - Modification de l'arrêté du 16 juin 2020 désignant les opérations de restructuration de certains services centraux ou déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects ouvrant droit à des mesures d'accompagnement ;**

Un arrêté est soumis au vote du CTR : l'arrêté interministériel découlant du décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019 (mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat) .

Il est proposé au vote de ce CTR d'inscrire deux mesures de restructuration reprises dans le projet déjà existant

1. Déménagement de la BSN de Bayonne à Hendaye : il fait uniquement suite à des contraintes sur les locaux de Bayonne : la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence est de 35 km. 9 agents sont concernés par cette mesure, 3 d'entre eux ont demandé une mutation dans une autre BSN.
2. La direction générale souhaite vous faire avaliser une décision prise de façon unilatérale, en effet le 16 janvier 2019, la DGDDI et le groupe La Poste ont acté le principe de reprise du dédouanement postal par le groupe La Poste dans les DROM, à compter de 2021. 22 agents sont concernés par cette mesure Reprise du dédouanement des envois postaux par le groupe La Poste dans les bureaux de Saint Denis aéroport, Degrad des Cannes port, Fort de France messageries, Le Raizet, l'antenne CDP de Kaweni du bureau de Longoni port. Il nous est donc confirmé que les missions de dédouanement et de taxation seront abandonnées, au profit, notamment, de la mission de contrôle du fret postal. Pour donner suite à la fermeture du bureau de Fort-de-France Messageries, certains agents subiront une mobilité géographique (inférieure à 10km) au sein de la DR de Martinique.

**L'USD FO sollicite une réponse au questionnaire des agents de la Réunion sur le contrôle des marchandises postales mises en BAE et les bases juridiques qu'ils peuvent utiliser pour ces actions. Ils se demandent aussi si les colis en circuit noir doivent être systématiquement contrôlés. La direction générale nous répondra sur le sujet.**

Comme pour les autres restructurations : Les agents concernés par ces opérations pourront bénéficier des mesures d'accompagnement suivantes :

- La prime de restructuration et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint prévues par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 modifié



## UNION SYNDICALE DES DOUANES FORCE OUVRIERE

- Le complément indemnitaire d'accompagnement prévu par le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014,
- L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle prévue par le décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019,
- L'indemnité de départ volontaire créée par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié et l'arrêté du 26 février 2019.
- De l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) prévue par les décrets n° 2019-1593 et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.
- 

[Notes des Organisations Syndicales sur le transfert de mission à la Poste : USD-FO Contre, CFDT Contre, CGT Contre, UNSA Contre, Solidaires Contre.](#)

[Pour le déménagement de la BSN toutes les OS s'abstiennent.](#)

### [Point 2 - Modification de l'arrêté du 04 mars 2016 portant création du service des grands comptes à Aix-en-Provence](#)

## ***Vous avez dit : 'démétropolisation' ?***

Pour information : Le service sera juridiquement créé à Aix-en-Provence au 1<sup>er</sup> juillet 2023. Il nous est assuré que tous les agents actuellement au SGC ont été associés à la mise en place du calendrier de la délocalisation.

Le respect des exigences des entreprises (Grands comptes) a été la seconde exigence pour la mise en place de ce calendrier.

**1** – Pour l'administration, une période de préfiguration était indispensable, elle est établie au 1<sup>er</sup> mars 2023 et **devrait permettre** :

- de maintenir les missions de conseil et d'accompagnement des projets des Grands Comptes ;
- de mettre en place une réelle période de formation adaptée aux besoins des nouveaux agents, et d'assurer la transmission des portefeuilles d'opérateurs;
- de faire bénéficier aux agents restructurés de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement existants.

**2** - Le contenu de la période de préfiguration

Pendant la phase de préfiguration du SGC et compte tenu de la potentielle diversité des profils des nouveaux agents, des stages de formation à l'END ainsi qu'un tutorat renforcé seront assurés entre les anciens et les nouveaux agents du SGC.

Un stage de 2 semaines portera sur le Dédouanement il sera dispensé par l'END. **Les agents qui ont exercé précédemment des fonctions dans un PAE ou dans un PGP en seront dispensés.**

Pour le tutorat renforcé, il s'articulera autour de formations thématiques spécifiques.

- Les effectifs

La dé métropolisation du SGC se fera à « isopérimètre » tant au niveau des missions réalisées que du nombre de groupes du portefeuille. À ce titre, les effectifs seront intégralement transférés de la DI IDF à la DI PACA Corse, soit 22 ETP.

**Afin d'assurer les meilleures conditions de transition, les 4 agents de Paris-spécial actuellement en poste**



## **UNION SYNDICALE DES DOUANES FORCE OUVRIERE**

au SGC Montreuil seront affectés au SGC Aix, dès le 1<sup>er</sup> mars 2023, **y compris en sureffectif.**

- Les locaux du SGC à Aix-en-Provence

La DI PACA Corse a en charge de préparer l'accueil du SGC et notamment les aspects immobiliers de ce transfert.

Le service sera implanté à proximité immédiate de la DR de Provence. 2 maisons, seront reliées entre elles et réaménagées à usage de bureau. Les locaux sont situés dans une enceinte close, avec une entrée spécifique.

**Pour autant il ne nous est pas répondu sur le coût des aménagements nécessaires.**

NB : l'administration reconnaît que la surface des locaux, de 200 m<sup>2</sup> environ, ne suffit pas à recevoir les 22 agents attendus. Donc encore moins les 26 nécessaires pour faire tourner le service.

Ces locaux devraient être livrés à l'automne 2023, date illusoire à notre sens. Dans l'intervalle, le service sera installé dans des locaux disponibles de la DR d'Aix-en-Provence. L'USD FO se demande bien dans quelles conditions.

**L'USD-FO revient sur la méthode utilisée pour prendre une telle décision (décision surprise d'un ministre sur le départ, sans aucune concertation) et également sur les effectifs qui avaient été annoncés par ce même ministre comme étant nécessaire à 26.**

**De plus, le fait que les locaux prévus(200M<sup>2</sup>) ne pourront pas accepter 22 agents est de nature à nous inquiéter sérieusement.**

**La directrice générale explique que pour une meilleure visibilité il est nécessaire de mieux se projeter sur l'articulation entre les mutations et les recrutements. Pour les locaux il est en effet souvent plus simple d'avoir une vision intégrée IDF et DG et ensuite en local plutôt que l'inverse : ce qui a été fait sur ce site.**

**Votes : contre : USD-FO, CFDT, Solidaires , UNSA. La CGT s'abstient sur ce transfert.**

## **II - Mesures présentées pour information**

### **Point 3 - Suite de la consultation du CTM du 11 octobre 2022 : l'adaptation du statut d'emploi de chef de service comptable ;**

Le statut d'emploi de CSC est commun à la DGFIP et à la Douane, créé en 2006 pour donner une assise juridique aux fonctions comptables surindiquées existant alors.

Il intègre des dispositions communes mais aussi distinctes :

- **Communes** : conditions et durée de nomination, retrait de l'emploi, classement des emplois ;
- **Distinctes propres à chacune des directions** : définition des emplois (5 à la DGFIP, 2 en Douane) et du potentiel d'accès. Le projet est porté conjointement par la DGFIP et la DGDDI.



## **UNION SYNDICALE DES DOUANES FORCE OUVRIERE**

Les emplois non comptables de CSC sont devenus progressivement majoritaires en Douane (plus de 82 %) et sont en passe de prendre une proportion plus significative à la DGFIP.

A ce jour, on compte 99 CSC répartis en 17 emplois comptables et 82 emplois fonctionnels.

Création, parallèlement aux CSC, d'emplois explicitement non comptables : les emplois de chef de service administratif (CSA) et de chef de service de surveillance (CSSU). Les emplois de 1ère et 2ème catégorie en Douanes correspondront ainsi aux deux premiers emplois de la DGFIP (CSC3 et CSC4).

**L'administration estime qu'en élargissant le statut d'emploi cette proposition est de nature à offrir une évolution aux cadres de la douane, tout en sécurisant juridiquement le dispositif. L'USD-FO a la même appréciation.**

**Les décrets présentés au CTM nécessitent une validation préalable du conseil d'Etat. Ensuite une déclinaison du nouveau dispositif sera assurée au sein de notre administration. La date de mise en application prévisible se situe aux environs du printemps 2023. Dans ce laps de temps, une phase transitoire continuera de s'appliquer.**

**Le projet de décret indiciaire n'est que la conséquence logique de la déclinaison de l'accord PPCR qui a créé un 4<sup>ème</sup> échelon d'IR1et d'IP1. Ce sera un facteur supplémentaire d'attractivité pour des postes dont certains sont très exposés, tant en surveillance qu'en opérations commerciales.**

**L'USD-FO regrette que le plafond des 130 emplois de CSC n'ait toujours pas atteint à ce jour ce que nous revendiquons fortement.**

**Ceci pose la question du vivier des IR1 et IP1 mais également des garanties budgétaires pour atteindre le plafond des 130, notamment en termes de montée en charge du dispositif dans les 2 ou 3 ans qui viennent. L'USD-FO s'est particulièrement investie – et elle continuera de le faire dans les mois et années à venir – car, pour rejoindre une remarque de l'administration elle-même, il n'est pas envisageable de n'offrir aucun débouché à une partie de l'encadrement pour la dernière partie de sa carrière.**

**Pour l'ensemble des agents concernés à terme, la perspective de carrière qui s'offre à eux doit être accompagnée d'une lisibilité reposant notamment sur une communication adaptée quant aux conditions d'accès à ce statut d'emploi.**

### **Point 4 - Suite de la consultation du CTM du 11 octobre 2022 : la réforme des conditions de santé particulières portant modification des statuts particuliers des agents des douanes de catégorie A, B ou C et du statut d'emploi des personnels navigants**

**Le projet de décret fixant les conditions de santé particulières (CSP) exigées des agents des corps de catégories A, B et C des douanes qui exercent des fonctions de surveillance et du statut d'emplois des personnels navigants a été présenté au cours du CTM du 11 octobre dernier.**

***Le projet a été accepté moyennant un retour à la rédaction initiale s'agissant de la catégorie B. Les agents de ce corps peuvent être affectés dans la branche OPCO/AG si leur état de santé n'est pas compatible avec***



## UNION SYNDICALE DES DOUANES FORCE OUVRIERE

*l'exercice des fonctions de surveillance.*

Ce projet de décret sera ensuite examiné par le Conseil d'État.

**La douane annonce que** cette modification se traduit par :

- la suppression de la vérification de l'aptitude physique des personnes recrutées pour exercer des fonctions OP-CO/AG ;
- le maintien de celle-ci pour les agents qui exercent des fonctions de surveillance.

Parallèlement, la sous-direction RH, la sous-direction Réseau et quatre directions interrégionales, ont partagé un bilan de mise en œuvre du dispositif actuel de vérification de l'aptitude physique (avis des médecins agréés généralistes et/ou spécialistes, contestation de ces avis devant le conseil médical) des agents qui exercent des fonctions de surveillance. Il en ressort que celui-ci pourrait être amélioré pour garantir une meilleure sécurité en surveillance, par exemple, en :

- sollicitant plus fréquemment l'avis d'un médecin spécialiste,
- contestant plus systématiquement l'avis du médecin généraliste devant le conseil médical,
- développant une campagne d'information des médecins agréés sur les spécificités des fonctions de la surveillance.

Un certain nombre de mesures seront mises en place dans les mois qui viennent pour accompagner les directions interrégionales.

**Pour l'USD-FO au-delà de ces décisions ministérielles qui seront entérinées ou pas par le conseil d'état, FO sollicite un débat en CTR sur ce sujet qui est lourd de conséquence pour tous les agents . Notre expérience sur les pratiques managériales comme celles des comités médicaux mérite d'être entendu par nos décideurs avant toute adoption d'un modus operandi. Les voies de recours sur les décisions doivent faire l'objet d'une réflexion.**

**La directrice générale accepte l'idée d'un débat qui peut avoir lieu sur ce sujet au travers d'un bilan et d'une analyse avec les OS.**

### **Point 5 - Point d'étape sur l'expérimentation du concours national à affectation locale en Haut-de-France**

Constat de l'administration :

Il convient de souligner que le nombre de postes ouverts au concours C SU passe de **158 en 2022 à 241 en 2023**, soit une évolution favorable qui bénéficie à tout le réseau déconcentré. Pour le Concours de Catégorie C (CCC) 2022 (entrée en formation en mai 2023), les 241 postes ouverts au concours C SU sont répartis à raison de **160 postes en externe et 81 postes en interne** (répartition de 2/3 pour la voie externe et de 1/3 par la voie interne)

**Nous traversons une période de forts départs à la retraite et l'USD-FO ne pense pas que cet abondement de recrutement de cat C sera à la hauteur pour compenser les départs.**

Les taux de présence aux concours CNAL Hauts-de-France sont supérieurs à ceux des concours à affectation nationale : + 5 points sur le concours externe et + 3 points sur le concours interne.



## UNION SYNDICALE DES DOUANES FORCE OUVRIERE

En termes de sélectivité entre le concours à affectation nationale et le CNAL HDF, il convient de rappeler que le niveau des candidats est garanti par le jury qui fixe les barres de pré- admissibilité, d'admissibilité et d'admission.

Si le jury estime le niveau des candidats au CNAL insuffisant, il sera possible de ne pas pourvoir les 70 postes ouverts au CNAL afin de garantir le niveau et la qualité des lauréats.

Le concours commun de catégorie C (CCC) dans la branche SU comprend un concours à affectation nationale et un concours à affectation locale à la direction interrégionale des Hauts- de France.

Au stade de l'inscription, les candidats choisissent entre les deux modalités d'affectation, nationale ou locale en Hauts-de-France, et indiquent s'ils s'inscrivent au titre de la voie externe ou interne.

**Attention : Un candidat ne peut s'inscrire qu'au titre d'une seule affectation (nationale ou locale) et d'une seule voie (externe ou interne).**

Pour l'USD FO il est difficile de se projeter sur la fidélisation sur les postes qui seront offerts dans les HDF. Seul un bilan dans les années à venir devrait nous fournir les réponses sur ce sujet.

Aux fins de faire mieux connaître notre administration, nous sommes en effet favorables à des présentations de la douane dans les établissements scolaires. Nous sommes dubitatifs sur l'argument de l'attractivité suite à des différenciations salariales en fonction du lieu géographique d'exercice car elles sont souvent tellement dérisoires qu'elles en sont peu incitatives.

### Point 6 - Présentation du bilan du plan égalité professionnelle en Douane

#### Bilan de la mise en œuvre du plan égalité professionnelle (2020-2022)

Des actions en faveur de la mixité des métiers ont été menées pour déboucher sur la réalisation d'une enquête interne auprès de l'ensemble du personnel féminin en mars 2021.

#### Les mesures successives de l'administration :

- L'égalité professionnelle a été inscrite dans les LDG.
- Une approche volontariste est mise en œuvre pour parvenir à des nominations équilibrées dans les emplois de direction.
- La massification du télétravail constitue une avancée notable en la matière, même si elle ne peut pas bénéficier de manière égale à l'ensemble des agents
- Les actions en faveur d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle passent par la massification du télétravail.
- La diffusion du guide ministériel de la parentalité et les facilités de service pour permettre aux parents d'accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire
- La garantie de rémunération des agentes de la surveillance mises à disposition d'un service OP/CO sur avis médical, lorsqu'elles sont enceinte

D'autres mesures seront mises en œuvre d'ici 2023, dont **les mesures pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)**

Le **principe de tolérance « zéro »** a été affirmé. Il s'est traduit par des campagnes de communication et par la formalisation d'un focus sur les VSS et la discrimination dans le rapport annuel de déontologie ;

Une information renforcée sur l'ensemble des **dispositifs de signalement** internes est mise en œuvre régulièrement, notamment le 25 novembre et le 8 mars.

En 2023, l'ensemble des agents seront sensibilisés à la thématique des VSS.





## **UNION SYNDICALE DES DOUANES FORCE OUVRIERE**

A l'USD FO nous avons un peu de mal avec ce sujet qui est parfois abordé avec insistance sur l'égalité professionnelle vue sous l'aspect uniquement genrée. Pour notre organisation la règle de poste occupé en fonction des compétences reste le principe de base sans distinction. Il en va du bien être au travail de tous comme du fonctionnement des services. Nous nous sommes battus durant des années pour que les postes de commandement puissent être accessibles à tous, ce n'est pas pour arriver aujourd'hui à les voir réservés à certaines ou certains juste par rapport à un pourcentage H/F prédéterminé.

En effet penser qu'un poste doit être obligatoirement attribué à une femme par rapport à son genre nous dérange sérieusement et fait fi des valeurs individuelles. Il s'agit là d'une forme de discrimination négative qui tend à laisser penser que les compétences ne sont pas de mise.

Que chacun dispose des mêmes possibilités d'emplois comme de progression de carrière est le principe qui nous convient. Il s'agit du seul principe de nature à sauvegarder la dignité des personnes concernées.

En matière de dignité nous attirons l'attention de l'administration sur la formation professionnelle assurée par la sté Egae. Nous avons été saisis au sujet de collègues masculins ayant subi de véritables moments de souffrance car, au cours de certaines formations, la gent masculine a été présentée comme de violeurs potentiels. Ils en sont ressortis très choqués pour ceux qui sont restés jusqu'au bout de la journée de formation. Notre administration doit se montrer très prudente sur les engagements qu'elle prend vis-à-vis de ces partenaires sensés venir apporter un éclairage et des méthodes sur le travail ensemble et les comportements corrects.

Nous insistons aussi sur les mesures sévères à mettre en œuvre vis-à-vis des agents à l'origine de malveillances sexistes ou racistes. Un agent au service de l'état se doit à l'exemplarité. L'administration elle se doit à tout mettre en œuvre pour la défense des victimes, comme elle se doit aussi d'assurer la défense des collègues mis en cause par des tiers alors qu'ils opèrent dans l'exécution de leurs missions (ce qui n'est pas le cas actuellement). Certains collègues, attaqués au tribunal alors même qu'ils ne réalisaient que leurs missions ne bénéficieront de la protection fonctionnelle qu'en remportant leur procès. Cette posture n'est guère compréhensible et inconcevable.

### **Point 7 - Les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel du 22 septembre 2022**

Le détail de l'environnement de la décision du conseil constitutionnel sur l'art 60 est présenté par le chef du bureau JCF1.

Nous notons le mérite à travailler sur ce sujet, face à un raisonnement schizophrène qui reconnaît l'aspect indispensable de nos missions tout en affirmant l'inconstitutionnalité des textes nous permettant d'intervenir. Pour réaliser une réécriture de ce texte dans un tel état d'esprit, tout en utilisant des arguments et moyens juridiques (les textes de loi ne reposant pas sur des idées subjectives) sans disposer de pistes pour matérialiser cette concrétisation est un exercice pour le moins compliqué.

Si nous intégrons que la constitution est antérieure à la rédaction de l'article 60 (celle de 1958 n'étant qu'une des réécritures), nous restons tout de même surpris que cette remise en question de nos contrôles arrive au moment même où la fraude est à son paroxysme dans une société qui est loin d'avoir évolué vers un angélisme quelconque. Nous affaiblir en revient à affaiblir l'ensemble des forces de l'ordre de ce pays.

### **Point 8 - Questions diverses**



**UNION SYNDICALE DES DOUANES FORCE OUVRIERE**

## Avenir de la sureté ferroviaire

L'activité avait du mal à être assuré en 2021 à la BSITM de Paris et 17 agents de Paris spécial ont été appelés en renfort à la reprise de la circulation de l'Eurostar. Il existe une réflexion et un alignement de tous les intervenants dans les gares pour définir qui fait quoi en matière des contrôles de sureté. L'idée de la direction est de garder la supervision des contrôles et de s'occuper des activités LCF. Pour ce faire il est nécessaire déplacer l'inspection filtrage vers l'extérieur. La brigade restera dans la même configuration d'effectifs. Les agents seront pourtant considérés comme restructurés. Quid du prochain régime indemnitaire ? Pour les agents déjà en poste ils seront assurés du maintien de la rémunération pendant 6 ans. Pour les nouveaux arrivants ils percevront moins, mais une prime sera maintenue dans le cadre de la supervision. Tous bénéficieront d'un régime de travail différent (heures de nuits et feries) compensant des pertes éventuelles de salaires.

La directrice va mener une réflexion sur le sujet. Pour FO, en effet, une réflexion est indispensable afin que les collègues ne subissent pas de perte de salaire.

Sur l'effectif notre organisation est favorable au maintien des 87 ETPT.

Cette décision a un effet domino sur Lille mais la direction a demandé à l'Eurostar de temporiser.

Le maitre de chien explo sera maintenu.

## **Le fond d'amélioration des conditions de travail : Comment l'utiliser ?**

Les demandes des inter régions sont très différentes dans les retours qui parviennent à la DG comme aux OS.

La Direction générale essaye de tenir les échéances fixées pour la mise en application du projet. Les demandes sont d'une grande diversité allant de l'aménagement de coin de relaxation (jardin pour les pauses) à des jeux vidéo ou mécaniques en passant par des réfections de sites.

Dans ce contexte s'il y en a pour tous les goûts mais la cohérence n'y est pas pour autant.