



GT Transferts des missions fiscales du 11 mai 2021 pour la DI PACA-CORSE

(GT en visio puis audioconférence)

Vite et bien ne vont pas ensemble...

Débuté en mode visioconférence et après une bonne demi-heure d'interférences en tous genres, ce GT s'est déroulé, faute de mieux, en audioconférence. Au vu des enjeux à traiter, ce mode de dialogue social très fortement dégradé, ne peut nous convenir et n'est plus vraiment acceptable. Un retour à la normale s'impose !

Au préalable, le DI nous précise le cadre contraint de ce GT. Les consignes de la DG, définies, à l'occasion du GT national du 6 mai dernier, imposent une discussion sur les impacts des transferts et non sur les fermetures de services ! Notre CTSD (DI) prévu le 1er juin se prononcera que sur les emplois de référence (ER), concernés par les transferts, dans notre DI.

En préambule l'USD-FO, sans revenir sur la genèse de ces transferts (cf rapport Gardette, etc...) dénonce un chantier destructeur pour la douane et continu de clamer, haut et fort, son incompréhension face à ce choix plus politique que technique (cf voir nos nombreux écrits nationaux depuis 2 ans sur le sujet).

L'USD-FO rejette ce calendrier de discussion, à marche forcée, ne permettant pas un dialogue social sérieux (le contexte sanitaire rendant les discussions encore plus compliquées).

L'USD-FO dénonce le découpage, par années et par missions, de ces transferts (ce GT n'aborde que l'année 2022 !) sur ceux prévus en 2021-2024 vers la DGFIP et la Direction des Affaires Maritimes (DAM). Inévitablement, cette manière de procéder obère toute appréciation globale des problèmes. Aucune vision d'ensemble n'est possible (y compris sur les incidences en termes d'effectif).

L'USD-FO déplore que les discussions ne soient pas cadrées au niveau national avant d'être abordées localement (cf tenue d'un CTR avant les CTSD). Cela éviterait, comme l'a démontré le GT national du 6 mai les mauvaises interprétations locales....

En résumé on aborde ce GT avec des incertitudes à tous les étages et les documents préparatoires le démontrent, aussi bien sur la présentation du dispositif de reclassement (pas de protocole encore signé entre la DGFIP et la DGDDI par exemple) que sur la déclinaison au niveau des services de notre DI PACA-CORSE des mesures de transferts pour la seule année 2022.

Pour rappel l'article 62 bis de la loi de transformation Fonction publique régit le dispositif en matière de reclassement des agents et de règles de priorité.

Pour le DI, la priorité des priorités est le meilleur reclassement possible pour les agents concernés par ces transferts. Il souhaite une gestion pragmatique des surnombres et espère des marges.

C'est la volonté de l'USD-FO qui y veillera ! La souplesse et le bon sens doivent être de rigueur, dans la gestion des sureffectifs.C'est en cours de discussion au niveau national mais encore très flou...

Même si l'objet de ce GT et du prochain CTSD est l'étude d'impact notamment en ER, le DI souhaite faire inscrire ses perspectives de missions.

Le prochain CTSD aura pour objet de modifier notre PAE 2021 pour l'intégrer dans le PAE 2022, en validant les ER concernés et perdus au titre des transferts.(702 au niveau national et 28 au niveau local).

Cependant, et c'est important de le souligner, à ce stade des discussions, il n'y aura aucune fermeture de bureau. La fermeture du bureau de Nice port n'est donc pas d'actualité pour le moment....

Pour le Bureau d'Ajaccio, le DI confirme qu'il n'y a pas de volonté de fermer cette structure.

En termes de reclassement d'agents, a priori il y aurait des solutions de reclassement en douane pour tout le monde sauf...pour les bureaux de Toulon et d'Ajaccio où la situation serait plus tendue

Le DI insiste sur les points à éclaircir concernant le reclassement à la DGFIP et à la DAM. Comme déjà souligné par l'USD-FO, aucun protocole signé pour le moment. Tout est au stade de projet).

Pour notre DI l'année 2022 sera l'année la plus difficile (sauf pour la RI).

Le DI a rencontré et informé début mai le préfet de région de ces transferts.

Concrètement pour 2022 :

- **Bureau de Port de Bouc** : -2 ER (pas de difficulté de reclassement).

- **Bureau d'Avignon**: - 1 ER (pas de souci de reclassement)

- **Recette Interrégionale** : Si on prend le scénario « fourchette haute » avec un transfert de – 7 ER on arrive pour le DI, à gérer la situation (actuellement 43 ER à la RI avec 2 agents DGFIP détachés + 5 vacances d'emplois).

Situations plus difficiles :

- Cannes : - 4 ER - Nice port : -1 ER

Au sujet de ces 2 bureaux, lors du CTSD, sans rentrer dans un débat approfondi, le bureau de Cannes devrait passer à 3 ER dès 2022.

Pour le DI, il est plus facile de reclasser les agents à Nice et « faire glisser » la charge de travail sur Cannes. (Proposition faite à la DG et proposée à l'arbitrage ministériel).Aucun changement sur les ER de Nice aéroport.

L'USD-FO prend acte des motivations de ce projet mais souhaite que le bureau de Nice aéroport conserve un nombre important d'ER (et de réels) en espérant l'arrivée le plus vite possible des missions issues de la DGCCRF et des effectifs correspondants.

Ce schéma envisagé ne sera pas proposé au prochain CTSD (DI) car la DG ne veut pas à ce stade parler de réorganisation de services (et donc de possible fermeture...).

- **Bureau d'Ajaccio** : - 4 ER c'est l'impact .

Toutefois demande d'1 ER supplémentaire à l'arbitrage ministériel. La possibilité d'un deuxième ER supplémentaire est à l'étude localement (cf viticulture en particulier) et une note sera envoyée à la DG par le DR.

- **Bureau de Toulon** :- 9 ER

C'est le plus gros sujet au niveau des reclassements des agents, avec la question de la gestion des surnombres.

Pour bien comprendre la situation le bureau compte actuellement 21 ER et 28 effectifs physiques. Après la mesure de transfert on passerait à seulement 12 ER et 19 effectifs physiques.

Le DI affirme qu'à la conférence de dialogue de gestion, une vision sociale des choses a été mise en avant.

L'USD-FO demande confirmation car, sur ce sujet, il faudra des actes et non des paroles au vu des chiffres précédemment avancés. Les situations individuelles des agents ne devront pas être négligées, de la même manière que dans tous les bureaux concernés par ces transferts au sein de notre DI de PACA-CORSE !

A l'occasion de la réunion d'information, du 27 avril, organisée par le DI, avec les acteurs de prévention, au sujet des conséquences de ces transferts en termes d'organisation et de Ressources Humaines, le DI a insisté sur la situation du bureau de Toulon. Le nombre de postes disponibles à la DGFIP sera déterminant (pour information cette année une grosse dizaine de vacances dans le département du 83) et à la DAM.

Sur cette partie RH, la psychologue du travail fera des propositions d'entretiens collectifs avec des plans d'actions ciblés (pour les agents volontaires). Co-animation de GT locaux avec les acteurs de prévention le moment venu...

Une possible implantation future, de l'ensemble du bureau de Toulon, serait envisageable sur le port de Brégaillon. (cf fissures murales à port marchand, projet immobilier de la municipalité...).

Le DI nous informe de la présence de la médecin de prévention coordonnatrice au prochain CTSD. La cellule sociale sera activé après la publication de l'arrêté ministériel qui actera le point de départ de la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement.(fin 1er semestre).

Mme Maryse MARSOT (responsable du service RH) sera nommé référente premier contact pour notre DI dans le cadre de ces transferts.

Le DI nous indique également que sera mise en place une bourse de l'emploi départementale (à la place du tableau de mutation) pour les postes vacants.Il existe une application avec un simulateur de mutation où l'agent peut voir les vacances au niveau national.

Un point très important:de nombreux collègues,lorsqu'on évoque des transferts de missions vers la DGFIP,se disent, »qu'au pire »ils effectueront les mêmes missions à la DGFIP.

Non !,il a été réaffirmé qu'un agent,quelque soit son grade,qui est reversé à la DGFIP sera affecté en fonction des postes vacants.C'est à dire les moins demandés.

Donc un agent qui a acquis une technicité lorsqu'il était dans l'administration des douanes pourra se voir affecté à un guichet de perception des amendes ou des loyers d'HLM avec vigile à l'entrée de son futur lieu de travail.

Face à cette nouvelle restructuration (majeure) pour notre DI, l'USD-FO s'assurera qu'aucun agent de notre DI ne reste sur le bord du chemin. A ce jour, les zones d'ombres sont encore légions ,sur les modalités pratiques de ces transferts , l'accompagnement social alors que le calendrier se réduit tel une peau de chagrin : Un CTSD le 1er juin puis un CTR au mois de juillet, dans un contexte sanitaire rendant le dialogue social frustrant et limitant les échanges. Le climat est très anxiogène et le recours au seul psychologue du travail pour « être vigilant sur les risques d'isolement et de perte de sens » ne sera probablement pas suffisant.C'est à l'administration de donner ou redonner un sens à nos missions, de l'espoir à La « Maison douane » à laquelle nous sommes profondément attachés et dont les fondations s'affaissent dangereusement par ces temps pour le moins incertains...

L'USD-FO était représentée à ce GT par Frédéric MICHEL,Jean-Philippe SANCEY et Philippe LANTELME .



