

PROPOSITIONS SNAD-CGT

Hauts-de France

CTSD BREXIT

01/12/2020

1 - MISE EN PLACE D'UN PROTOCOLE POUR LES AGENTS OP/CO DES BUREAUX DE CONTRÔLE DE CALAIS ET DUNKERQUE.....	p.2
1.1. - CONSTAT.....	p.2
1.2. - LA CGT PROPOSE.....	p.2
2. - ARTICULATION DES MISSIONS ENTRE LES BUREAUX.....	p.4
2.1. - MISSIONS BC.....	p.4
2.2. - MISSIONS BP ET CALIBRAGE.....	p.4
3. - EFFECTIFS, MISSIONS, MATÉRIEL DES BSE ET BC.....	p.6
3.1. - LILLE FERROVIAIRE BSE.....	p.6
3.2. - CALAIS TUNNEL BSE.....	p.6
3.3. - DUNKERQUE PORT BSE.....	p.7
3.4. - EFFECTIFS DES BC.....	p.7

DOUANES

1 - MISE EN PLACE D'UN PROTOCOLE POUR LES AGENTS OP/CO DES BUREAUX DE CONTRÔLE DE CALAIS ET DUNKERQUE.

BC de Calais et Dunkerque H24 7j/7

1.1. - CONSTAT

Le constat est simple, ces résidences ne sont pas attractives et pour preuve sur les 20 places en sortie de stage ACP2 (2020) il n'y a que 12 volontaires.

En mutation, l'administration elle-même admet un faible engouement pour ces deux résidences.

17 candidatures, toutes catégories confondues, dont pour une grande majorité des agents déjà dans la DR.

La solution semble trouvée par la DG en y affectant un grand nombre de stagiaires :

Il est prévu d'affecter 30 inspecteurs élèves sur les 70 (juin/juillet 2021) que compte la session actuellement en formation.

Une quarantaine d'agents catégorie B op/co sont attendus lors du prochain stage (sortie de stage printemps 2021)... Une grande partie sera affectée à Calais.

Par contre les renforts Brexit de 5 mois ont été un succès. En effet, l'administration a reçu 168 candidats pour 30/40 places.

Le volet indemnitaire est essentiel puisqu'ils bénéficieront du même régime que les Paris Spé.

L'UDD de Paris Aéroports connaît un succès auprès des agents, il faudrait que les résidences de BC le soient aussi.

Le turn-over que les conditions de travail vont engendrer, va affaiblir la cohésion au sein des agents du BC et le travail d'équipe nécessaire à du H24 va en pâtir.

L'administration, avec l'intégration des deux BC dans Matthieu, se dote d'un outil de gestion RH qui est adapté aux services atypiques.

1.2. - LA CGT PROPOSE:

Congés annuels : 36h hebdomadaires = 36 CA annuels, droit à ND.

Étant un régime à 36h op/co il est prévu 30 CA, sauf que ce régime est fait sur des jours ouvrés, les collègues qui vont travailler dans les BC n'auront pas de jour fixe de repos et donc il faut calculer le droit à congés sur des jours ouvrables et leur attribuer 36 CA (comme pour les surv)

Comme dans la branche de la surveillance, 5 jours de congés donnent droit à ND (2 jours de congés non décomptés), le même système doit être mis en place aux BC.

Congés maladie : 2 KM après 5 jours ou plus d'arrêt maladie.

Après un congé maladie de 5 jours ou plus, il faut que l'agent puisse bénéficier de deux jours de KM à l'instar de ce qui est fait dans la branche de la surveillance.

Jours fériés : Repos Compensatoire des jours fériés.

La seule indemnité horaire de 5,20€ brut n'est pas satisfaisante, ça voudrait dire que le jour férié est l'égal du dimanche ou de la nuit... pourtant il existe un seul 14 juillet !

L'administration a fait un pas, trop petit, et accorderait la récupération du RC pour les agents n'étant pas en service ce jour-là.

La CGT demande :

Mise en place du Repos compensatoire des jours fériés (travaillés ou pas).

Le choix entre : récupération en heures (1 h travaillée le jour férié 1 h de récupération) ou le doublement des indemnités horaires 10,40€ brut de l'heure.

La veille du 25/12 et 01/01, les 24/12 et 31/12, il faut mettre en place les heures bonifiées à partir de 19h. Une nuit du 24 au 25 décembre, comme du 31 décembre au 1er janvier, doit être totalement en heures bonifiées.

Bonification :

Si le rythme jour, jour nuit est validé :

Sur un cycle, les agents vont faire le nombre d'heures dues par semaine, 36h.

Il y a 9h de nuit (de 21h à 6h) et 27h de jour. 1/4 de leur temps de travail sera effectué, en prévisionnel, en heures de nuit. Nous demandons la mise en place de la bonification pour les agents de ces services et la portabilité de la bonification si changement de branche.

Relève :

Afin d'avoir un transfert d'informations entre les équipes, nous demandons l'établissement du 1/4h de relève en fin de services.

Formation Professionnelle.

Si la période de FP couvre des services de nuit, les heures de FP concernées doivent être rémunérées comme heures de nuit.

Restauration : Tickets Restaurants

À défaut d'une restauration collective accessible, les agents devront être dotés de titres restaurants avec autorisation d'utilisation les week-ends et jours fériés.

Changement de résidence

Selon la note du 17/11/2020

Objet : Brexit - Organisation et compétences des bureaux d'entrée et sortie dans les futurs échanges avec le Royaume-Uni Réf. : Abroge les notes n°190155 du 08 avril 2019 et n°190403 du 24 octobre 2019

Point d'attention : les agents du bureau principal de Calais, pendant ses heures d'ouverture, pourront, en tant que de besoin, renforcer les agents du BC de Calais.

Nous sommes attachés au respect des affectations des agents à leur résidence.

S'il y a mise à disposition d'un service dans une autre résidence, une rémunération exceptionnelle doit être mise en place.

L'administration doit se donner les moyens en effectifs pour assumer ses missions.

2. - ARTICULATION DES MISSIONS ENTRE LES BUREAUX

2.1. - Missions BC :

Contexte des Missions des BC :

- formalités de contrôle, dédouanement, Delta P, mesures de Politique Commerciale Commune ICS, Missions DGCCRF.
- Constatations et relèvements d'infractions / irrégularités.

Exemple : Contentieux/Contrefaçons : photos + dénombrement de marchandises + copie des documents du moyen de transport et autres documents de transport ==> envoi au BP pour contentieux. Les PV de retenue et de saisie établis par le BP.

Marchandises prohibées / normes ==> envoi photos, description exhaustives des marchandises et envoi documents de contrôle au BP pour que ce dernier puisse faire le contentieux.

En matière de contrôles CCRF, d'ICS, poudres de synthèses... analyses labo / prélèvement effectués par les agents des Bureaux de Contrôles. Envoi des photos et documents de contrôles au BP qui fera le contentieux.

Marchandises retenues / saisies stockées dans les espaces sécurisés des BC.

Découverte d'armes: La CGT souhaite soulever la question de la sécurité des collègues. Il conviendrait de prévoir l'assistance d'une brigade surveillance en cas de découverte d'armes. Prévoir une permanence basée sur le principe d'un roulement entre les équipes de la surveillance afin de pouvoir prêter main forte aux agents Co. Ces-derniers n'étant pas formés d'une manière générale à la retenue douanière, le cas échéant.

Plan de contingence : sont prévus l'envoi de photos des plaques d'immatriculation des camions et documents de contrôles par les agents des BC aux agents du BP dans un souci de fluidification du trafic routier. **La CGT souligne le risque accru de voir de nombreuses fraudes passer voire des Marchandises Dangereuses.**

2.2. - Missions BP et calibrage :

Calais BP :

- Encadrements : 1 chef de Bureau et 1 Adjoint au Chef de Bureau BFCI
- 1 secrétaire
- Supervision / Rectifications et Invalidations des déclarations + Liquidations supplémentaires (LS) : **La CGT recense des besoins en effectif à 1 agent.**

- en contrôle ex-ante et ex-post la CGT partage la vision de l'administration avec une estimation des besoins à **8 agents** minimum.

-visa et contingent 2 postes semblent suffisants.

- Un surcroît d'activité est à prévoir lors du déclenchement du Plan de Contingence

- pour le pôle régularisation les 5 postes prévus pourraient être un bon début.

- Contentieux : minimum 6 personnes.

Contentieux en matière des vérifications des marchandises par les agents des bureaux de contrôles à savoir marchandises prohibées / non prohibées / CCRF. **La CGT recense des besoins** en effectif au **minimum 6 personnes** dans chaque BP Calais et Dunkerque.

- Transit : minimum 4 personnes au pôle transit.

Suivi du régime de transit, éventuelles procédures de secours en cas de défaillance de l'application Delta T et contentieux (inexécution des engagements souscrits, livraisons directes, soustractions sous douane, garanties), établissement des Liquidations d'Office. **La CGT recense des besoins** en effectif au **minimum 4 personnes** dans chaque BP.

- PGP minimum 2 personnes pour le BP de CALAIS:

Suivi des agréments (DELTA, des locaux) + RDE, contacts et relationnel avec les entreprises (FIDELisation des entreprises) + Régimes Particuliers. Pôle technique nécessitant un apprentissage pointu et de la Formation Continue. **La CGT estime encore prématuré de demander plus d'effectifs mais restera vigilante et demandera une augmentation d'effectifs si la charge de travail augmente.**

Pour le Pôle CI du BP de Calais, il faut garder la jauge actuelle de **12 agents** qui est le bon niveau pour accomplir des missions de qualité avec des résultats contentieux plus que satisfaisants.

EFFECTIF TOTAL BP (ex-BFCI) CALAIS = la CGT demande 41 AGENTS + 2 CADRES SUPÉRIEURS SOIT UN EFFECTIF TOTAL DE 43 AGENTS (+12 agents par rapport a ceux que l'administration a prévu).

Pour ce qui est du BP de Dunkerque, l'administration doit prévoir des adaptations de personnel s'il y a augmentation de charge de travail.

3. - EFFECTIFS, MISSIONS, MATÉRIEL des BSE et BC

3.1. - LILLE FERROVIAIRE BSE

Une fois les BCNJ des gares Eurostar (St Pancrace, Ahsford, Ebbsfleet) créés sur le territoire britannique les agents de Lille Ferro seront amenés à devoir dormir sur place. Il faut réfléchir aux dispositions.

1 - Déterminer à l'avance quelles vacances auront droit au dispositif des IRE (indemnités de repas à l'étranger).

2 - L'hôtel doit être réservé et pris en charge par l'administration dans les conditions suivantes :

1 agent par chambre avec petit déjeuner compris.

Chambres réservées à l'année pour toujours être sûr d'avoir de la place.

3 - Calcul des heures passées en dehors du service mais pas au domicile.

Au choix par vote des agents

*Ou 8h de travail décomptées du dû hebdomadaire, pour chaque découché par nécessité de service.

*Ou paiement d'une indemnité de distanciation du domicile pour nécessité de service, 5.20€/heure X8h par découché.

Pourquoi 8h? Pour respecter le décret n°2002-155 du 8 février 2002 fixant le repos minimum quotidien à 8h.

Si les contrôles sont en embarqués :

Déterminer à l'avance les services qui donnent droit à IRE (quand la pause repas, 12h/14h ou 19h/21h, est sur le territoire britannique) et quand ils donnent droit à SLD (quand la pause repas, 12h/14h ou 19h/21h, est en métropole mais pas à la résidence de la brigade)

La CGT exige que 4 places minimum soient réservées dans les trains susceptibles d'être soumis à un contrôle embarqué (dans les deux sens).

Si l'escouade doit être de 4 agents minimum il faut en prévisionnel 8 agents et abonder les effectifs de la brigade en conséquence.

Il faut que l'enveloppe data des clés 4G et des téléphones (administratifs) soit suffisante pour effectuer les missions et les procédures douanières. Que ce soit de la data française ou britannique.

3.2. - CALAIS TUNNEL BSE

Missions : Taxation à l'import (GB), Détaxe à l'export (FR), Renfort sûreté (FR), Contrôles aléatoires animaux de compagnie (GB).

Il faut que la BSECT soit l'unique unité en charge des contrôles à l'import sur tout les sites du Tunnel sous la Manche.

La singularité de la brigade consiste dans la distance-temps entre la prise de service, au Tunnel sous la Manche en France et la localisation de la zone de contrôle au Tunnel sous la Manche côté britannique. Entre la prise de service et la possibilité de débiter les contrôles il faut compter 1h30.

En prévision pour chaque service il faut :

2 agents à la **détaxe** (France).

6 agents, avec horaires décalés, en deux équipes de 3 agents, afin d'assurer la **taxation** h24 en GB.

1 agent pour la mission **renfort** sûreté.

9 agents prévus minimum par service.

Les **équipes** doivent donc compter minimum **18 agents**.

18*5 = 90 + 5 administratifs (CSDS/A, secrétariat).

Pour palier aux absences des moniteurs et représentants du personnel (5) il faut arriver à **100 agents** (95+5administratifs).

Véhicules :

10 véhicules sont nécessaires. Thermiques et/ou électriques.

3.3. - DUNKERQUE PORT BSE

Missions : Taxation à l'import (FR), Détaxe à l'export (FR), Contrôles aléatoires animaux de compagnie (FR)

Il faut en toute urgence des locaux aux niveaux des enjeux pour le bien-être au travail des collègues.

Les préfabriqués ne sont pas à la hauteur de notre administration, il faut plus de mètres carrés et du matériel adapté. Ce bric-à-brac en place est digne d'une administration du tiers monde. Des pièces exigües, des portes rafistolés et une isolation inexistante.

L'ajout de matériel informatique est nécessaire dans le hangar de contrôle export.

Il faut calibrer les effectifs pour que toutes les missions soient remplies et que les agents puissent bénéficier, sans entrave, des absences légales. On estime les besoins à 7 agents par vacation (2 à la taxation, 2 à la détaxe et 3 pour les contrôles physiques). Un minimum de 14 agents par équipe est indispensable.

3.4. - EFFECTIFS des BC

Équipes

Toutes les équipes étant amenées à faire les mêmes tâches doivent avoir un effectif égal. Il n'est pas envisageable que certaines soient composées d'un effectif inférieur de 20% (BC de Dunkerque) par rapport aux autres. Cela engendre une inégalité de traitement face à la charge de travail, à la possibilité de poser des CA, à la possibilité d'être en FP, etc.

Besoins :

1 agent à l'accueil, 1 à la veille et 2 au contrôle, plus 3 pour palier aux absences réglementaires (Congés annuels, maladies, formations...)

La CGT demande 7 agents dans chaque équipe (42 agents hors encadrement et secrétariat) sur chaque site (BC Calais Tunnel, Ferry, Dunkerque).

Pour des raisons pratiques les agents demandent la mise en place de navettes pour pouvoir accéder du centre-ville de Calais/Dunkerque vers les BC de Calais et Dunkerque. En effet les sites ne sont pas joignables par des transports en commun.