

Les Bureaux Principaux (BP). toujours les sacrifiés du Brexit...

Dunkerque



DOUANES

Il est des chiffres qu'on met en avant, qui méritent les félicitations des ministres à grand coup de communiqué de presse, et d'autres qu'on préfère ignorer...

Cela fait des mois que le SNAD CGT revient sans cesse sur le problème d'effectif à Dunkerque Port et au Bureau Principal de Calais.

Les Effectifs de Référence ne sont pas en adéquation avec la charge de travail réelle.

Dans l'un, les ER sont bloqués à ceux de 2018, nonobstant la charge de travail supplémentaire inhérente au Brexit, dans l'autre, les contrôles PCF et la gestion des ATA n'avaient pas été prévus.

Ainsi Dunkerque Port est en sureffectif sur le papier mais dans les faits, il en est tout autre...à tel point qu'on refuse à des collègues d'aller faire des renforts pédagogiques à la Rochelle, par manque d'effectifs !!!

Cela est répété sans cesse, les BP sont le support des BC (dixit Madame la Directrice Régionale).

Mais les BP sont à bout de souffle...

(cf tract «Les BP du littoral à l'asphyxie réclament davantage de moyens» accompagnant cet écrit).

Les deux bureaux présentent un déficit qui est aggravé par les agents repris dans les effectifs et qui ne sont pas présents réellement (aléas de la vie, maladie, congés, formations, représentant syndical non compensé contrairement à ce que revendique le SNAD CGT).

Ces sous-effectifs dissimulés conduisent les services à être en souffrance. La hiérarchie locale fait ce qu'elle peut avec les maigres moyens qui lui sont alloués...

À l'heure des réjouissances sur les vœux de mutation, les BP sont démoralisés.

À DKP, aucune arrivée en catégories B et C pour 5 départs... Alors que des agents avaient demandé à rejoindre Dunkerque, ils n'ont pas été mutés ou sont mutés sur des vœux moins bien classés. Ultime coup porté...

Les arrivées au BP de Calais ne suffisent pas à remplacer les quatre départs (non titularisation, agent paris spécial et réussite au concours).

Les LDG sont une chose, le manque de considération de l'Administration pour certains bureaux en est une autre.

Le SNAD-CGT Dunkerque exige des garanties sur des effectifs réels en sortie de stage en 2023 pour les deux BP du Littoral.

Ça sent le sapin, et ce n'est pas dû aux fêtes de fin d'année....



Les BP du littoral à l'asphyxie **réclament** **davantage de moyens**

Depuis le 1^{er} janvier et l'entrée en vigueur du Brexit, les bureaux Principaux de Calais et Dunkerque sont en grande souffrance. L'implication des agents de chaque pôle est réelle et appréciée. Néanmoins certains pôles cristallisent les défaillances RH de l'administration.

Le fil tendu risque bientôt de casser à trop solliciter des agents volontaires et consciencieux.

BP de Calais

Pôle transit :

Au niveau du pôle Transit, même notre syndicat n'avait pas prévu une telle quantité de travail, probablement avions nous été bernés par une administration annonçant des opérateurs prêts pour le Brexit, **que nenni !** Incitant les opérateurs à privilégier le régime de transit pour les marchandises, l'administration a mis en difficulté ses structures de conseils, d'aides, de vérifications et de contrôles.

La CGT Dunkerque n'a eu de cesse de réclamer des effectifs supplémentaires.

La situation est loin des attentes, les collègues « croulent » sous les demandes des intervenants économiques, du travail de recherches, de régularisation, de recouvrements et de procédures contentieuses.

Les effectifs sont toujours sous dimensionnés par rapport à la charge de travail.

Les chiffres, depuis le 1^{er} janvier, sont là :

- Le service doit faire face à 15/20 recouvrements quotidiens.
- presque 1200 procédures de recherches.
- 80 % du trafic transit trans-manche passe par Calais.

A cela s'ajoute un environnement applicatif qui n'est pas encore complètement abouti.

Il serait opportun de mettre en relation les utilisateurs du quotidien et les concepteurs afin de trouver la meilleure solution.

Il est impératif d'augmenter les effectifs et porter le pôle à 7 agents et ceci par l'augmentation des Effectifs de Référence sans déshabiller les autres pôles (régulation, contrôle).

La souffrance au travail est réelle pour les collègues concernés.

Pôle contrôle BP Calais

Dans un contexte où le télétravail demeure la règle, il est demandé aux agents du pôle contrôle d'effectuer des contrôles physiques PCF en plus de leurs contrôles documentaires. À cette fin, augmenter les effectifs du pôle contrôle de trois agents est nécessaire.

Pôle Contentieux : le nombre de contentieux augmentant, un agent supplémentaire est nécessaire comme cela avait été demandé initialement.

Pôle CI BP Calais :

Face aux enjeux du Brexit et la fausse frontière dans la mer d'Irlande du Nord, les agents doivent faire face aux tentatives de fraudes.

Ce service peut être générateur d'un grand nombre de contentieux à forte valeur de recouvrement, dans un territoire traditionnellement porté à la fraude des droits et taxes sur les alcools à destination/provenance de Grande-Bretagne.

L'actuel pôle « CI » compte 6 agents dont deux départs programmés prochainement. On affecte, dans ce service, des collègues qui ont besoin de mettre à jour leurs connaissances. Ce qui entraîne, même avec la bonne volonté des agents des difficultés. Le service n'est pas en mesure de travailler sereinement et de répondre aux enjeux locaux. Le bureau a la gestion de 85 entrepositaires agréés sur le calaisis et ce nombre risque d'augmenter pour s'adapter à la réalité du Brexit. Trois agents de plus dans ce pôle est une nécessité.

Pour BP CALAIS

Les besoins dans l'immédiat relèvent de l'urgence. La vision du bureau sur le long terme est tout autant préoccupante. Aujourd'hui, les agents *Paris Spécial*, qui composent plus de la moitié de l'Effectif Réel apportent leur savoir-faire mais ne resteront pas indéfiniment.

Dans cette optique les collègues implantés devront à leur tour former les prochaines affectations au détriment de leur activité.

N'oublions pas que tout un chacun a le droit/devoir de profiter des congés annuels, formations, d'autorisation d'absence au vu du contexte sanitaire actuel ...

Augmenter l'Effectif de Référence de 8 agents minimum et mettre les effectifs réels au niveau des Effectifs de Référence pour tenir compte de ces nécessités relèvent de l'urgence. Ceci afin de concilier missions d'intérêt général et le bien-être des agents au travail.

Dunkerque BP

Si la situation semble légèrement plus sereine qu'à Calais, les ER sont restés au même niveau que ceux de 2018 soit avant le Brexit.

Néanmoins les enjeux du BREXIT et l'augmentation de la charge de travail doivent faire prendre conscience à l'Administration de la nécessité de mettre en adéquation les effectifs avec les missions dévolues à ce bureau (Missions BREXIT et Hors BREXIT)

Pôle CI

Avec le Brexit, des appels réguliers d'opérateurs de GB ou des pays de l'Est pensant joindre Dunkerque Ferry parasitent le pôle.

Avec un effectif de 4 agents, le pôle ne peut pas effectuer les contrôles souhaités s'il veut apporter un service de qualité aux 69 EA dont il a la charge. Un agent supplémentaire est nécessaire.

Pôle PEC/Transit

Ce pôle a eu en 3 mois autant de procédures de recherches que sur toute l'année 2020. L'applicatif n'est pas au point. Il est parfois impossible d'imprimer les déclarations de transit via l'application Delta T et le service doit faire avec les moyens du bord. Le pôle transit doit être géré par 3 agents minimum.

Pôle Gestion des Procédures/rectif-invalidations

L'aide du PAE en période pré-brexit a permis à ce service de s'en sortir tant bien que mal, toutefois, le retour naturel des tâches dévolues au PGP augmente sa charge de travail.

Les ER ne permettent pas de fiabiliser/consolider les dossiers, il traite les urgences et les demandes au fil de l'eau par faute de temps et de moyens.

Il y a de plus une augmentation sensible des demandes de rectif/invalidations, les nouveaux déclarants sur Dunkerque ne connaissent pas le fonctionnement des bureaux, et se reposent sur une grande pédagogie des agents.

Avec des départs probables, il est important d'arriver à un effectif nécessaire au bon fonctionnement : soit 1 chef de pôle, 4 agents à la gestion des procédures, 4 agents aux rectif/invalidations.

Pôle contrôle

Avec 5 vérificateurs de marchandises, le pôle peine à effectuer des contrôles en exante.

Depuis le brexit, si le nombre de missions a augmenté : missions CCRF avec la PEC (veille écran, réponses aux opérateurs, contrôles documentaires et physiques), service contentieux de Dunkerque Ferry (vérification banaco, contrôles documentaires, rédactions des 421, silfc), contrôles exposé sur des déclarations anticipées-annulées, exposé suite à contrôles exante, exposé sur la demande d'autres services, etc... l'effectif quant à lui est resté sensiblement le même. Certes, prises une à une ces missions ne sont pas insurmontables mais l'accumulation rend les choses difficiles. D'autant que les collègues des BC sont demandeurs et souhaitent assurer leurs contentieux du début à la fin.

Si la décision de prise en charge par le BP des contentieux des BC nous semble dommageable pour la valorisation de l'implication des collègues des BC, il faut que cette mission puisse avoir assez de personnel pour la mener à bien.

Dunkerque Énergie

Si l'inter-régionalisation des services énergétiques en 2016 a été, à notre sens, un échec du fait d'un manque d'ambitions et de moyens alloués, ce service souffre aujourd'hui de la mise en place des nouvelles réglementations, d'opérateurs devant s'adapter aux nouvelles dispositions 2021 et aussi d'un applicatif qui n'est pas au niveau des attentes et des enjeux.

Si l'on tient compte de la durée des contrôles, le déséquilibre entre la charge de travail et les effectifs ne permet pas de mener à bien cette mission essentielle pour les caisses de l'Etat.

Par cet écrit nous demandons à l'administration de réparer au plus vite ce déséquilibre effectif/travail afin de rendre un service public de qualité aux usagers et continuer à assurer les missions de la douane de protection des citoyens et de contrôle des échanges.

Nous sommes la porte d'entrée du territoire britannique dans l'UE, nous nous devons de mener à bien cette mission qui nous est confiée.

Les problèmes évoqués ci-dessus ne concernent pas exclusivement les bureaux du Littoral. Sont également impactés les autres bureaux de la DI des Hauts de France sans oublier les unités de Surveillance qui souffrent elles aussi d'un manque d'effectifs et de moyens pour assurer les missions qui leur sont dévolues.

Le bien être des agents au travail est une priorité pour notre syndicat.

