

Compte rendu d'audience

Audience Mme MINNE, DNPAF
Mercredi 20 novembre 2024



Délégation :

- Dominique LE DOURNER , Secrétaire National aux Conditions de Travail
- Cédric CASTES, Délégué National PAF

En préambule Mme MINNE rappelle les priorités de notre ministre qui sont : le renforcement de la lutte contre l'immigration irrégulière et une version plus restrictive de l'immigration régulière. Une instruction du Ministre est parue le 28/10/2024 qui reprend les grands pans (assignation à résidence, systématisation du suivi des assignés à résidence, amélioration du traitement des sortants de prison, suivi de la déchéance de titre)

- ➔ Afin d'atteindre les objectifs fixés, la DNPAF travaille à la réalisation des fiches techniques pour les services désignés par les préfectures (pas toujours PAF) pour réaliser le 100 % de suivi des assignations, que faire en cas d'absence de pointage et comment mieux gérer les sortants de maison d'arrêts.
- ➔ La DNPAF souhaite renforcer le socle procédural et notamment les UTESI, que tout le territoire national soit couvert ou en capacité d'être aidé par ce type d'unité. Réussir à généraliser leur activité, bien les faire exister, que ces unités soient en capacité de faire du traitement et du pilotage des procédures ESI, une meilleure correspondance avec les services préfectoraux, et une meilleure priorisation des placements en CRA.

Autres priorités ministérielles :

- ➔ Optimiser l'emploi des CRA, avec un travail sur les profils les plus difficiles. Le plan CRA 3000 (3000 places de rétention) va continuer à se poursuivre. Réflexion de la DNPAF pour ne pas connaître les mêmes difficultés de recrutement sur ces futurs CRA que sur l'ouverture de celui d'Olivet (45).
- ➔ Travail avec les pays sources pour essayer d'augmenter les délivrances de LPC.
- ➔ La lutte contre les filières et l'amélioration du réseau OLTIM. A ce sujet, cet office fonctionne globalement très bien. Il manque encore l'affectation de gendarmes mais les mesures interministérielles prennent toujours un peu de temps à se finaliser.
- ➔ La DNPAF insiste fréquemment auprès des DIPN pour rappeler que les antennes et détachements OLTIM œuvrent sur le 3e degré, afin de maintenir leur niveau d'investigation et d'expertise, le but étant d'acculturer un maximum les DIPN à nos missions. Nous invitons à ne pas orienter trop souvent leurs activités sur des CODAF ou les opérations « Place Nette » par exemple.
- ➔ La DNPAF regrette qu'en matière de moyens, les OLTIM n'aient pas été retenus pour l'exercice 2024 sur le budget crim-org. En effet, les services devant se projeter hors de leur zone étaient pris sur un budget national, mais en 2024 seuls les offices centraux de la DNPJ ont été retenus.
- ➔ Pour 2025, les antennes et détachement OLTIM pourront bénéficier de ces budgets nationaux et ainsi éviter que leurs frais soient imputés aux budgets DIPN.
- ➔ La dernière priorité consiste en la tenue des frontières avec le renforcement des dispositifs en lien avec le RCFI en menant une politique déterminée au niveau européen pour essayer de réduire les textes et notamment essayer d'inverser la tendance sur le fonctionnement de la directive retour.

Si UNITÉ prend note des objectifs ministériels ambitieux, qu'en est-il des solutions ou des mesures qui vont être prises ? S'il est cohérent de renforcer les contrôles, une adaptation des textes réglementaires sera nécessaire à l'efficacité des services. L'annulation par le Conseil d'État des refus d'entrées en frontières intérieures par exemple, nuit totalement aux objectifs cités.

ADDE, c'est effectivement une multiplication par huit du temps de procédure. Premier objectif, modifier la directive retour et faciliter l'exercice des droits, et réfléchir à la notion de transfert.

Le CFS dans son article 23 bis a mis en place une nouvelle procédure, un transfert, qui se rapproche d'une non-admission.

Il va y avoir des accords bilatéraux endossés par la commission entre états membres, la notification se fera dans le pays de provenance. Il y aura une mise en place très prochainement avec une expérimentation, mais des textes sont à fiabiliser et stabiliser.

L'objectif serait de les présenter en CSA début 2025, en même temps que de diminuer les grades permettant de prendre les mesures.

Réadmission : de Lieutenant à Gpx désigné par préfet.

Non admission et maintien en ZA : de Brigadier à tous Gpx (+2ans d'ancienneté)

Ceci permettrait ainsi dans des petites brigades de nuit par exemple à Menton ou Montgenèvre de pouvoir initier ce type de procédure

1. Mise en place EES - point de situation

Après de multiples reports quand et comment se fera la mise en place ?

EES devait être mis en place le 6 novembre, la Commission Européenne l'annulant au dernier moment. L'explication actuelle serait que l'agence qui assure les développements européens doit finir de stabiliser son dispositif car le passage en « big bang » (100 % des passagers à une date précise en simultanée sur tous les PPF de Schengen) serait impossible. La bande passante européenne serait insuffisante pour supporter la quantité importante d'informations simultanées.

→ La Commission Européenne a estimé que le mode big bang représentait un risque trop élevé en matière de gestion des trafics et d'ordre public, induisant de facto un fort impact économique. Elle a donc accepté un principe de flexibilité, avec une montée en puissance progressive du nombre d'aubettes allouées à l'enrôlement, avec plusieurs hypothèses : soit une mise en place initialement aux départs plutôt qu'à l'arrivée par exemple, soit un choix dans les nationalités concernés. Tout est envisageable.

Le but sera donc de tester progressivement le système, et si celui-ci supporte le transfert et l'échange de données, monter alors en pourcentage de passagers soumis au dispositif.

Les textes actuels étant prévus en mode big bang et non sur ce nouveau concept de flexibilité, un correctif réglementaire sera toutefois nécessaire.

Ce nouveau concept permettra d'utiliser le système paraphe. Concernant le compostage, il sera obligatoire jusqu'à la mise en place définitive à 100 % d'EES.

On est donc en attente d'un nouveau calendrier, mais a priori le dispositif devrait pouvoir commencer premier trimestre 2025, l'objectif étant de monter rapidement en charge, du moins, quand la disposition bâtementaire le permettra également.

Il est clair qu'EES représente pour les gestionnaires des aéroports ou gares, des pertes économiques importantes.

2. Difficultés procédurales de réadmission en frontières intérieures. (PPF)

Depuis l'annulation par le Conseil d'État en février 2024, des refus d'entrée en contrôle interne Schengen, on ne traite plus en refus d'entrée mais en procédure de réadmission via la préfecture qui doit attendre l'accord ou non des autorités du pays d'origine (Grèce le + souvent). Ceci allonge considérablement la durée de maintien en ZA (zone d'attente) qui pose beaucoup de difficultés dans des aéroports avec des ZA en hôtel ou sous-dimensionnées.

Des budgets ROPN en baisse ou le manque de volontaires ne permettent pas de pallier ce problème de garde ou de transfert.

UNITÉ dénonce un nombre d'agents titulaires insuffisants, car seulement 2 ou 3 procédures de réadmission simultanées mettent en difficulté un service pour une à deux semaines, notamment la nuit, pour finalement un résultat toujours identique, à savoir la libération des personnes.

À la parution de cette décision du Conseil d'Etat, il a effectivement été compliqué réglementairement de savoir si cela ne s'appliquait qu'aux frontières terrestres ou également à l'aérien, mais la jurisprudence nous a contraints d'appliquer cette nouvelle réglementation aux frontières aériennes.

Si judiciariser ne représente pas un grand intérêt, en revanche il faudrait qu'en cas de passages répétés et fréquents par un aéroport, que le service fasse remonter les informations précises aux OLI du pays de provenance pour améliorer le contrôle aux départs de ces vols.

On a perdu cet arbitrage juridique et aujourd'hui nous sommes conscients qu'on fait du mieux qu'on peut.

3. Nouvelle formation gardes-frontières

Qui est censé y participer ? Ceci représente-t-il une formation initiale des PATS GF ou celle-ci entre-t-elle dans le cadre de la formation continue ?

Bloquer en régime hebdomadaire pendant 2 mois des agents, ou former à nouveau des collègues qui ont déjà eu, soit le MAPE, soit une formation initiale de 2 à 3 semaines sur site à leur arrivée est-il nécessaire ? Impact sur les services ?

Problématique du lieu de formation, car difficulté pour les agents d'Orly pour se rendre pendant 2 mois à Roissy aux horaires de bureau.

Cette formation rentre dans le cadre d'une formation continue. Ce sujet est parti d'une évaluation Schengen inopinée à Roissy, dont le résultat a été très mauvais. Ceci est notamment dû à de nombreux éléments défavorables (CDM rugby, récente affectation d'ACF, d'Egpx peu formés).

Cet audit a fait une préconisation toute particulière sur le niveau de formation de la première ligne (ACF, GF, agents actifs).

Aujourd'hui, comme on autorise des agents à quitter leurs services pendant de longs mois, pour l'OPJ par exemple, il nous est donc apparu tout aussi légitime d'offrir une véritable formation à l'ensemble de gardes-frontières de **tous corps**. Nous avons travaillé en collaboration avec Frontex pour connaître exactement les éléments attendus d'un GF européen. Notre objectif est de faire monter en compétence, donner des qualifications et redonner de la fierté et de la technicité à notre métier de GF.

Dans certains pays européens, les GF ont 6 mois de formation alors qu'en France la formation pour un nouvel arrivant est de 3 semaines (MAPE ou sur site)

Cette formation permettra de devenir référent en réglementation transfrontière et d'accroître les compétences en matière de fraude documentaire. Des formations aux techniques et à la sécurité en intervention seront données également, même basiques pour les PATS ou ACF.

L'objectif premier de la DNPAF est de mettre en œuvre des stratégies pour que la filière PAF soit performante. Il faut que les agents connaissent bien leur métier, soient à l'aise dans l'exercice de leurs missions et qu'ils en soient fiers. Cette formation rentre pleinement dans cet objectif.

Elle dure effectivement 2 mois mais c'est une volonté assumée de la DNPAF, le but n'étant pas non plus de mettre en difficulté les services. Concernant les problèmes de transport, cette formation comporte de nombreuses journées de stage en immersion où les agents retournent dans leur service d'origine. Le but c'est aussi de leur faire rencontrer les partenaires etc...

Nous vous communiquerons le plan de masse pour vous faire une idée du contenu.

La division formation a créé une mallette pédagogique détaillée, et nous avons souhaité créer une émulation au sein de chaque promotion.

L'objectif est fixé à 3 sessions de 40 agents par an sur l'IDF, et d'en délocaliser dans les zones, chacune organisant 3 sessions de 20 agents, soit 300 GF formés par an au niveau national. Les zones sont au courant car dans le cadre du dialogue de gestion budgétaire, il y aura des crédits formation en collaboration avec l'académie de police via les DZRF.

4. Situation des effectifs en CRA.

Malgré des récents renforts, cela reste largement insuffisant globalement au vu du déficit endémique. Tous les CRA sont en grande difficulté, mais ceux de NÎMES et TOULOUSE représentent une urgence, le seuil critique en termes d'effectif étant atteint.

Depuis 4 ans, nos collègues affectés en CRA subissent des conditions de travail très dégradées. Ce manque d'effectif impacte inmanquablement les autres services PAF, qui contraints de renforcer très régulièrement le CRA ne peuvent plus assurer correctement leur mission initiale. Nos collègues de ces services se retrouvent à effectuer une mission qu'ils n'ont pas choisie.

Projection sur les futures arrivées ? Ouverture de postes au mouvement polyvalent ou futures sorties d'école ?

Il y a effectivement un souci certain, car s'il y a l'effectif théorique, je sais que l'effectif réel est grevé par de nombreux agents en maladie ou IVP.

Le cadencement des priorités n'est malheureusement pas toujours en corrélation avec les dates de mouvements. Le mouvement polyvalent ne nous permet objectivement plus de répondre à des priorités rapidement. Nous l'avons fait avec des sorties d'écoles par endroits mais nous sommes conscients que c'est insuffisant. La priorité de début 2025 a été l'EES.

Nous sommes conscients que les CRA fonctionnent encore car les autres services périphériques viennent les renforcer. Nous sommes informés que la grande difficulté réside notamment la nuit, car le jour les services du SIPAF alentours permettent d'effectuer les présentations ou les renforts nécessaires.

Vous avez raison sur le fait que ce manque d'effectif en CRA déstabilise le système et l'activité des autres services.

Nous alertons toutefois les DIPN que le fait que de ne pas assurer la présentation d'un retenu est aussi grave que de ne pas répondre à un appel PS. Au vu des profils actuels en CRA, une libération de ce type d'individu est un risque probable pour la société.

Nous tentons malgré tout d'avoir une attention particulière dans le cadre de nos propositions d'ouverture de postes. Mais si nous sommes consultés pour établir des besoins prioritaires pour effectuer nos missions dans le cadre des mouvements polyvalents, je rappelle que la gestion RH se fait dans les territoires au niveau des DIPN.

On peut remercier la DGPN de nous avoir fourni de nombreuses sorties d'école ce mois-ci. On sait que c'est insuffisant, alors on tente de faire le maximum pour la sécurité en contrepartie (bâtiminaire, PIE, visio).

Nous nous efforçons de généraliser les vidéo-audiences, mais parfois on se heurte à des obstacles. Au vu de la nouvelle loi, nous tentons de mettre en œuvre les conditions pour la rendre obligatoire. Nous communiquons un maximum aux magistrats, quand nous les rencontrons, l'absolue nécessité de la visio pour son

gain sécuritaire, mais aussi car certaines évasions ont eu lieu lors de transferts (simulation de malaise etc.). Nous sommes conscients de la vulnérabilité lors des transferts, et c'est pourquoi nous cherchons aussi des solutions sur les conditions de menottage avec de nouveaux matériels etc etc.

UN1TÉ n'a eu de cesse de dénoncer les risques que vous détaillez, comme le fait que les retenus puissent détenir un téléphone donc être géolocalisables (transfert ou zone d'attente en hôtel). Ceci est certes un droit, mais qui fait courir un risque réel à nos collègues. Risque renforcé par les profils des retenus. Nous avons tout comme vous, été émus par l'affaire Amra, et nous avons largement communiqué et fait le parallèle avec un vrai risque pour nos escorteurs Pafistes.

On a effectivement ce problème de communication, mais en l'absence de ce droit, ceci peut être une clause de libération. Notre Ministre lors de sa visite au CRA du Mesnil Amelot a pris conscience des difficultés et de la nécessité d'obtenir un durcissement (si législativement possible) des droits des retenus pour améliorer la sécurité des collègues. Cependant il reste les limites du droit constitutionnel.

Nous continuons la réflexion sur l'externalisation de certaines missions, dont la gestion de bagagerie par exemple. Cela nécessite juste une amélioration bâtiminaire pour rendre cela possible, car le contact direct est interdit. Nous réfléchissons donc à étendre ce système de « passe plat », comme il en existe déjà dans quelques CRA.

L'un des objectifs de l'externalisation est également l'économie d'effectifs, et ainsi recentrer les agents sur leur cœur de métier et les missions régaliennes que sont la garde et les transferts. Toutefois, cela nécessite des changements immobiliers eu égard au droit du travail des sociétés privées (salle de pause, vestiaire...). Tout ceci a un coût, même si ces travaux s'inscriraient sur le budget 303 DGEF. Dans les nouveaux CRA, ce sera prévu automatiquement, mais reste effectivement la question des moyens budgétaires pour ceux existants.

On souhaite également développer l'externalisation de la sécurité incendie.

5. PRIME VP

Beaucoup de collègues Pafistes sont mécontents car l'immense majorité en est écartée au vu du décret déterminant les bénéficiaires, estimant qu'il s'agit d'une injustice.

Tous les collègues des SPAFT bien évidemment même si nous savons que la DNPAF nous a soutenu sur ce dossier. Mais également des collègues des SIPAF qui aujourd'hui dans le cadre de la réforme se retrouvent à effectuer des missions de VP comme la sécurisation des stades, les opérations place nette et autres...

L'UCT de la DNCTI est également écartée alors que le texte mentionne « les unités » de la DNCTI. Mais aussi le GAO PNR de Roissy CDG et la PG de nuit pour de simples questions d'organigrammes.

Cela pose la question également de l'emploi de fonctionnaires PAF pour des missions de sécurité publique les dérivant de leur mission première de lutte contre l'immigration ou de contrôle transfrontalier. Est-ce normal ?

Sur le sujet de l'emploi des agents PAF, le but de la DNPAF est de se battre au quotidien pour le respect de l'intangibilité de la filière. Nos agents ont des métiers de spécialistes mais tant que ces emplois ponctuels sur des missions « hors » filière ne portent pas préjudice au bon exercice de nos missions (CRA, contrôle transfrontalier efficient, emploi des UTESI, préserver l'OLTIM sur le haut du spectre), ceci rentre dans le cadre de la réforme et la mutualisation des moyens. Tant que ces missions se font dans le respect de leur résidence administrative, de leur prérogative et de leur sécurité nous ne pouvons pas nous y opposer.

Nous comprenons que la prime VP vient effectivement durcir le trait car il peut arriver que nos agents soient employés sur la VP sans toutefois en bénéficier.

Concernant l'UCT de la DNCTI, effectivement ces agents n'ont pas à avoir le bénéfice de la prime VP car le texte a été mal rédigé car seule l'UPCTI peut en disposer.

Concernant Roissy, la DRHFS nous a donné son accord pour la PG NUIT. Concernant le GAO PNR nous sommes d'accord avec le principe, mais on a redemandé un argumentaire pour mieux préciser leurs missions et nous devons mieux normer nos appellations.

6. Fiabilité des affectations EES pour la 272e promotion.

Concernant ce sujet, certaines sorties d'école ont été fléchées EES. Dans le cadre du pilotage, on a demandé effectivement aux DIPN de nous faire remonter la liste des agents fléchés sur le dispositif EES.

On leur a toutefois laissé une souplesse RH, afin de satisfaire un mouvement interne préalable à l'arrivée de stagiaires. Les DIPN ont la latitude d'assurer un management sur leurs effectifs (mercato) puis de les remplacer par les nouveaux arrivants. Le principal reste que la DNPAF puisse avoir les noms fléchés sur l'objectif EES fixé, à la mise en place du dispositif (même en mode flexible).

7. Renforts prévus en profilés pour les UTESI.

Dans le principe de la réforme PN, le déploiement des UTESI devait s'effectuer pour que ces unités fonctionnent en 7j/7 h24 ou à minima à 7j/7 sur les gros départements. Or, aujourd'hui les UTESI sont en manque d'effectifs. Il y a trop d'escortes CRA ou éloignements et une gestion trop chronophage des nombreux sortants de prison. La doctrine prévoit également la gestion de tous les ESI dont ceux, avec infractions connexes sans oublier celle des Codaf et petites filières. Pour UN1TÉ tout cela reste utopique et impossible vu le manque d'effectif.

Actuellement, la mission ESI est faite, pas forcément par la PAF, mais l'interpellation, le traitement procédural avec ou sans infraction connexe, ou les reconnaissances frauduleuses de paternité par exemple sont gérés. Le problème reste que la gestion est morcelée.

Dans le cadre de la réforme PN, on est allé vite dans la constitution des organigrammes. Mais actuellement les UTESI doivent effectivement représenter le couteau suisse de la filière PAF.

De l'interpellation d'ESI (ciblée ou non) à la petite filière, une capacité de spectre complet se présente. Par conséquent ce sont des unités intéressantes à monter. Ça va être difficile de mettre en place ou renforcer des UTESI avec de la création pure d'emploi. Mais il nous semble opportun que chaque DIPN, dans le cadre de sa construction d'un service plus efficient, doit miser sur la création ou le renfort de son UTESI qui au final lui rapportera.

Ces unités se créeront par redéploiement. Ça va effectivement moins vite qu'on le souhaiterait mais on s'attache à faire de la pédagogie et d'argumenter auprès des DIPN en la faveur des UTESI.

On a déjà des créations d'UTESI, mais nous sommes optimistes pour l'avenir car les préfectures sont parfois mécontentes d'avoir du « déchet » procédural et ces unités sont un gage d'efficience.

De toute façon le traitement des ESI est une gestion incompressible dans la part d'activité d'une DIPN.

UNITÉ questionne si des problèmes dans la filière PAF liées à la cartographie OPJ se sont présentés.

LA DNPAF a veillé à comparer les anciens arrêtés avec les nouveaux et a pris contact avec les DZPN pour faire remonter d'éventuels soucis mais apparemment il ne semble pas y en avoir.

8. Situation et cotisation retraite des catégories 2 Frontex -Obtention de l'IRE

Nous vous présentons ce dossier depuis déjà 4 ans et nos collègues n'ont toujours pas de réponses sur leur positionnement administratif exact au regard des cotisations retraites. Nous avons sollicité les services de l'ENSAP qui nous permettent enfin d'avoir la certitude que le code de mise à disposition qui a été saisi sur DIALOGUE ne leur permet pas de maintenir les cotisations à la bonification du 1/5ème. Serait-il possible de modifier ce code et le remplacer par un code qui leur serait plus favorable ?

Concernant le bénéfice de l'IRE, a-t-on également avancé sur ce sujet ?

C'est effectivement un sujet compliqué, il y a un groupe de travail dans le cadre d'une réunion interministérielle qui donne pour instruction à la DGFP dans le cadre de la valorisation de ces emplois, d'étudier la situation de nos agents et le cadre juridique. Il est effectivement différent entre policiers et gendarmes par exemple.

Ce groupe de travail traite de tous les sujets : le calcul de la fonction de catégorie active à la notion d'IRE et des per diem. Il est régulièrement réactivé.

Il apparaît que la situation administrative actuelle n'est pas favorable aux collègues. Il n'y a pas de soucis pour les effectifs jeunes qui pourront à leur retour de mise à disposition, « cotiser » à nouveau pour atteindre ces 25 ans de service actif. Cependant dans certains cas, comme celui que vous me présentez, je comprends effectivement la nécessité de réellement obtenir un statut d'actif.

Tout dispositif interministériel est d'une lourdeur certaine. Je vous invite concernant ce sujet de code de mise à disposition à contacter la DRHFS pour une simple vérification.

De notre point de vue il est clair que nous devons obtenir un dispositif favorable pour ces agents mais aussi pour les futurs recrutements qui nous sont, je le rappelle, imposés par l'Europe.

9. Situation des compteurs HS JOP après le 8 septembre

Suite à l'injustice que provoquait le bornage des dates la circulaire des HSE JOP pour nos collègues de la PAF qui ont été en renfort JOP du 9 au 15 septembre, UN1TÉ obtenait de la DRHFS que ces HS soient discriminés et identifiés comme HS JOP.

Le but était de pouvoir éventuellement obtenir, en fonction des enveloppes budgétaires, leur paiement au même titre que les HSE.

Vous nous avez communiqué récemment que malheureusement les budgets n'ont pas permis leur indemnisation, mais il semblerait que certains collègues n'aient pas encore vu leurs compteurs crédités.

Je vous confirme que l'ensemble de ces tableaux ont été envoyés aux zones après que les services de la DNPAF aient saisis les compteurs manuellement pour chaque agent.

On vous invite à nous transmettre le nom des agents pour qui le problème persiste. Nous avons eu des difficultés à saisir et fiabiliser en urgence l'ensemble des HSE au vue de la spécificité du mode de calcul choisi mais il semble que tout soit rentré dans l'ordre.

Nous tenons d'ailleurs à remercier UN1TÉ de l'étroite collaboration avec nos services pour qu'aucun agent ne soit lésé pour les HSE.

Même si nous regrettons que ces collègues de la dernière période de renfort aient eu un traitement différent, nous apportons un intérêt certain à ce que la situation soit réglée rapidement. On a donc contacté tous les gestionnaires déconcentrés pour rentrer ces heures dans GESTT.

10. Dossiers ORLY : rétroactivité ITN pour la BSF.

Nous avons obtenu l'ITN pour la BSF d'Orly à compter du 01/10/2023 mais il n'y a pas encore eu de rétro activité effective au 01/01/2021

La DRHFS est ok pour payer la rétroactivité de l'ITN à ces agents de la BSF mais uniquement aux agents qui ont réalisé les 270 heures sur les années précédentes. La rétro activité sera donc bien prise en compte prochainement.

11. Prime spécifique habillement pour les UDO (170€)

Après votre accord de principe en début d'année nous n'avons pas eu d'avancées sur ce sujet.

Nous avons effectivement recensé l'ensemble des effectifs des UDO sur le territoire et ceci concernerait 38 collègues de Roissy, Orly, Nice Marseille Bordeaux Lyon et la Guyane.

Nous avons donc transmis la demande à la DRHFS

12. Transfert PAF de l'aéroport Montpellier

Le transfert de compétences des douanes vers la PAF du PPF Montpellier au vue de la progression du trafic et l'internationalisation des vols nous avait été annoncé par Monsieur Gontier en 2022. Mr Gardon en 2023 repoussait la question post JOP.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

Le nouveau DGDDI veut investir la frontière et souhaite en faire une mission première donc nous devons en discuter à nouveau. Nous avons convenu effectivement de faire des groupes de travail post JOP et nous avons convenu de retravailler ensemble car la commission européenne souhaite répartir à nouveau certains PPF en fonction des forces.

On va donc y travailler sereinement. Effectivement le transfert PAF pourrait être envisager avec des PPF aérien et portuaires mais en contrepartie il se pourrait que d'autres PPF basculent à l'inverse vers les douanes.

C'est un sujet compliqué notamment en matière d'ETP car les douanes ont un calcul différent.

Leurs ETP sont globalisés par département. Ça prendra donc du temps mais quand le sujet reviendra concrètement, nous vous en aviserons.