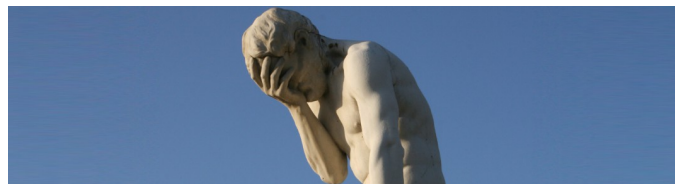




1^{er} Comité de suivi : Loin d'être ravis après 1 an et demi !



Introduction

1^{ère} réunion du COSUI

La Direction Générale et les organisations syndicales ont tenu le 18 septembre un groupe de travail destiné à faire un point sur l'avancée des modalités découlant de l'accord signé le 17 mai 2019. La crise sanitaire étant passée par là, c'est la première instance qu'on a pu tenir dans cet objet. Voici l'état des lieux à l'heure actuelle.

Des débats à venir ?

Globalement, on peut distinguer une série d'éléments où le constat est assez clair et ne prête pas beaucoup à controverse ou, du moins, à de longs débats. Mais, rappelons-le, ceci est issu de la mobilisation des collègues en 2019. Pour le dernier sujet évoqué ci-dessous (l'organisation du travail), nous sommes par contre plutôt au début de la route...

1°) Rémunérations

Les mesures contenues dans l'accord ont été mises en œuvre.

La dernière tranche de la revalorisation de l'allocation complémentaire de fonctions (ACF) et de l'indemnité de risque sera transcrite dans les faits au 1^{er} juillet 2021.

2°) Immobilier

a) D'abord un plan d'urgence...

Un plan d'urgence a permis d'intervenir sur une série de sites où les besoins étaient vraiment criants. Sur un plan global, la DG reconnaît que, dans un certain nombre d'endroits, les agents des Douanes travaillent dans des conditions très dégradées.

Une 2^{ème} vague de travaux d'amélioration pourra être enclenchée.

b) ... Avant un plan de relance

Cette « campagne » (où les organisations syndicales sont invitées à s'exprimer) pourrait devenir régulière, en s'inscrivant également dans le *plan de relance*.

3°) Habillement / équipement

a) Du positif...

À l'instar du précédent, c'est un dossier sur lequel on ne peut nier un investissement. On peut également souligner l'évolution positive de la dotation en termes de points.

Il reste à voir comment les choses vont évoluer sur la durée.

b) ...Mais des points à améliorer, en SU et en CO qu'il ne faut pas oublier

Des imperfections, au cas d'espèce le non abondement pour les carnets à points des personnels montagne (tenue de base et marcheurs) et aviateurs personnels non navigants, ont été relevées par SOLIDAIRES, sur lesquelles la DG s'est engagée à intervenir.

L'affaire engendre également une charge supplémentaire pour l'Ecole nationale des Douanes de La Rochelle (ENDLR). Les services concernés (habillement et télécoms) pourraient bénéficier d'un coup de pouce.

Afin de ne pas laisser s'installer l'idée d'un décrochage SURV/CO en la matière, la DG s'est engagée à mettre sur pied un groupe de travail destiné à prendre en compte le dossier des équipements OP/CO.

4°) Retraite

a) Une Douane pénalisée

C'est un sujet sur lequel la Douane n'a pas la main toute seule, c'est bien évidemment le moins que l'on puisse dire...

Un travail a été effectué sur des discordances entre notre régime et celui d'autres professions. SOLIDAIRES est intervenu sur la précarité de la bonification (ou compensation de pénibilité/dangerosité) en Douane car liée au statut spécifique de la surveillance. Ainsi un douanier perdant son aptitude à la SURV perd sa bonification ainsi que ses années de surcotisation. Ce qui n'est pas le cas en police ou à la pénitentiaire (la bonification opère dans le cadre de corps), ni en gendarmerie (puisque liée au statut de militaire).

b) Une décision politique

La Directrice générale s'est engagée à faire trancher le point par le ministre assez rapidement. L'idée serait d'aboutir à une harmonisation. Malheureusement par habitude, on craint d'être plutôt déçus de la réponse politique... À suivre.



5°) Organisation du travail

a) L'objet de la discussion

Last, but not least...
Peut-être moins que jamais d'ailleurs au cas d'espèce.

En effet, c'est le sujet qui reste le plus à « défricher ». S'y attaquer est ambitieux...

À notre sens, il faut commencer par définir les contours pour éviter de se perdre en vaines discussions :

1° de quoi parle-t-on précisément ?

2° quels sont les éléments que l'on est prêt à faire évoluer et, par voie de conséquence, ceux qui sont « hors périmètre de l'échange » ? Ainsi, pour nous, la durée générale du travail n'entre pas en ligne de compte, du moins pas dans le sens de la hausse. Histoire de nous rassurer, la Dg nous a indiqué qu'elle n'avait pas de mandat en ce sens.

Ces éléments posés, on peut estimer que l'affaire sera plus claire pour tout le monde.

b) Constat historique

Il est patent qu'il y a beaucoup de choses qu'on pourrait faire utilement évoluer à la DGDDI.

Or, nous avons souvent subi (le verbe est employé à dessein), soit des mutations spécifiques à la Douane, soit des évolutions générales. Les deux ont rarement abouti à une amélioration de la situation des agents.

Un sentiment est d'ailleurs patent chez ces derniers : ils/elles aiment leur métier, mais sont de plus en plus méfiants vis-à-vis de la structure ou, en tout cas, anticipent plutôt des évolutions dans le mauvais sens. Sur ce point, l'honnêteté nous impose de reconnaître que nous (organisations syndicales toutes étiquettes confondues) n'avons que trop peu pu peser sur le cours des choses.

C'est l'ensemble de cet état de fait que nous voulons et devons changer.

Et c'est le contenu que nous souhaitons donner à tout débat sur l'organisation du travail.

c) Les griefs

Si on essaye de synthétiser les premiers griefs qui viennent à l'esprit, les points suivants pourraient survenir assez vite :

- des tâches dont la réalisation matérielle s'est plutôt alourdie;
- des systèmes dont la souplesse d'emploi n'est pas la caractéristique première...
- une structuration hiérarchique souvent ressentie comme pesante et plus rarement comme un appui ou une aide qui s'est distancée des agents et au sein de laquelle des difficultés de délégations de tâches se font sentir depuis la réforme de la chaîne hiérarchique.
- une référence permanente à la notion de *Ressource Humaine* (RH), alors qu'en pratique, beaucoup ne se sentent pas valorisés et voient plutôt de grandes rigidités. Les seuls « assouplissements » sont souvent constitutifs de recul du statut et de chèque en blanc à une hiérarchie de plus en plus libre de faire ce qu'elle veut faire (et donc parfois les pires bêtises). Car si nous avons des gens valables dans l'encadrement, nous sommes aussi affligés de quelques calamités et d'un « stock » non négligeable d'arrivistes plus ou moins nocifs.
- la situation des agents en prolongation de service, qui parfois à l'issue de 20 ou 30 heures de travail reprennent la route sans avoir bénéficié d'aucun temps de repos. Nous estimons que l'administration devrait leur accorder un temps de repos compté dans la prolongation.

Liste (malheureusement) non exhaustive...

d) Un exemple manifeste : le télétravail

Toujours à notre sens, la crise sanitaire a elle aussi montré, pour partie, les failles d'une organisation du travail largement améliorable.

On peut ici prendre l'exemple du télétravail. Ce dernier est mis en avant au niveau politique. C'est aussi un mode de réponse à la crise. La Direction générale s'inscrit dans cette optique.

Or, on sait qu'une partie non négligeable de l'encadrement traîne les pieds, car dans son esprit « télétravailleur = affreux fainéant » (...) À peine réducteur...

C'est l'obsession de la mainmise (ou juste la simple illusion de cette dernière).

C'est aussi la marque d'un puissant manque de confiance.

Ce n'est qu'un sujet parmi d'autres, mais il montre le décalage qu'il peut y avoir entre une ambition (louable au demeurant) et une réalité bien éloignée des principes qu'on veut mettre en avant.



Pour conclure

Pour évoquer les questions d'organisation du travail, nous n'avons aucun souci pour saisir la balle au bond. Ne rêvons pas non plus : nous n'allons pas réenchanter le monde (douanier) sur tous les plans. L'idée est par contre de réellement agir pour modifier l'état de fait (et d'esprit) relaté plus haut.

À défaut, on risque une nouvelle explosion de colère ou peut-être plus vraisemblablement une profonde rancœur installée sur la durée et une défiance qui s'enracinera.



Pour SOLIDAIRES Douanes siégeaient : Philippe Bock et Yannick Devergnas. Pour plus de précisions, les contacter.