



SYNDICAT NATIONAL DES AGENTS DES DOUANES CGT

SECTION MIDI-PYRENEES

Par notes successives, la DG, puis la DR de Toulouse, puis enfin la DI de Bordeaux (et ça ou là les divisionnaires) invitent les agents à participer à l'élaboration du futur Contrat pluriannuel de Performance 2012-2013.

1 – Le cadre

Le DG indique qu'il souhaite que l'élaboration du CPP 2012-2013 associe « *le plus largement possible les agents de manière à ce que la formalisation du document soit l'aboutissement d'une réflexion collective initiée localement* » (sic.)

La démarche est donc clairement participative au travers de :

1°/ débats en ateliers organisés au niveau de chaque DI (même si une déclinaison régionale est autorisée) dont l'objectif est de formuler des propositions pour le CPP 2012-2013 après une réflexion/état des lieux du CPP 2009-2011 ;

2°/ éventuellement complétée par un questionnaire (« *vous pourrez, selon le cas, être invités à répondre à un questionnaire* » indique le DG »)

Le DG insiste sur le volontariat, la mixité de la composition des groupes (différentes catégories d'agents, de branches), la promotion des travaux transversaux (croiser les thèmes des engagements, confronter le point de vue de structures différentes fonctionnel/territorial).

Le taux de participation est ambitieux avec une cible impérative de 10% de l'effectif en poste dans chaque DR, mais qui « ***peut évidemment être dépassée*** ».

2 – La déclinaison au plan interrégional et régional

Au plan régional, les chefs de service ont été informés que des ateliers d'une journée seraient organisés, s'agissant de Midi-Pyrénées, sur les seuls engagements 1 et 2

S'il est rappelé que la participation est fondée sur le volontariat, une formulation ambiguë indique que « *les agents seront sollicités* » par les chefs divisionnaires. Est-ce pour ne pas écrire « *choisis* » ?

Au plan interrégional, c'est « *parce que le CPP est conçu comme **un document fédérateur de la communauté douanière*** » (sic.) qu'il a été demandé à chaque agent de la DI de Bordeaux de répondre à un questionnaire « *conçu de façon à pouvoir consulter l'ensemble des agents* ». Anonymat et confidentialité sont garantis.

Notre analyse

Ce qui ne vous a peut-être pas été dit, c'est que, soumise à la LOLF et à la RGPP, la Douane devra continuer à réduire ses effectifs avec pour 2012 et 2013, après 2011, la restitution de 360 emplois (ETPT) par an – soit un par jour - et diminuer ses dépenses de fonctionnement à raison de -10% sur cette même période.

Ainsi, le prochain CPP, comme le précédent à la mise en scène duquel vous aviez été contraints avec CAP 2012, vous présentera des objectifs toujours plus ambitieux avec des moyens toujours plus réduits.

Le couperet du « un emploi supprimé par jour » est toujours en vigueur !

Pour chacun d'entre vous demeurent présents à l'esprit, les multiples suppressions de services, la saignée des effectifs dans les bureaux, la compétition délétère à laquelle a conduit la logique de la performance... **Alors, participer ou non ?**

Pour nous, il n'est pas question de s'immiscer dans le choix de chaque agent d'intégrer ou pas ce CPP !

Nous rappellerons simplement qu'un agent qui serait fortement incité à participer à ces réunions, serait en droit de le refuser au vu des instructions écrites de la DG (voir ci-dessus)

Par contre, nous appelons les agents qui décideraient de remplir le questionnaire, voire de participer aux ateliers prévus par la DR, à tenir compte des remarques suivantes :

- Pour chaque engagement, des questions pertinentes pourront être posées, des expériences de la vie réelle dans les services partagées... loin du discours de gestionnaire du CPP.
- Répondre en conscience et de manière critique au questionnaire de la DI. Garder au fur et à mesure des copies écran (ou une impression papier) dont vous pourrez nous faire remonter un double à snad.mpyrenees@gmail.com.
- Ne pas oublier que la performance, crée, du fait du manque de moyens humains et matériels, des situations de concurrence contre-productives, du ressentiment, un sentiment d'impuissance le tout générant stress et souffrance au travail recensés lors de l'élaboration du document unique (explosion des risques organisationnels et psycho-sociaux).
- Rappeler que la diminution de moyens a été source d'une immense dégradation des conditions de travail et du service rendu aux usagers.
- Revendiquer des indicateurs pertinents sur les conditions de travail (Engagement n°4) allant au-delà des indigents – et parfois même indécents – indicateurs du CPP 2009-2012, jugez plutôt :
 - « nombre de prise en charge personnalisée » : professionnelle... **Pensez aux brillants entretiens de carrière auxquels certains ont eu le plaisir de se rendre !**
 - « disponibilité des applications informatiques » : **alors que c'est la multiplicité qui nous rend fous ! ;**
 - « intérêt des personnels à la performance des services » : **allez le dire aux agents de tous les services performants qui ont déjà été rayés d'un trait de plume et à ceux qui ont actuellement la tête sur le billot**
 - « ratio d'occupation immobilière par agent » : **tous les agents déplacés, restructurés, réorganisés, entassés, permutés le remercient...**

Surtout, soyez vigilants : que cette "concertation" ne cautionne pas un avenir plus qu'incertain pour notre administration. Souvenez-vous de la calamiteuse campagne des "groupe de travail" pendant la réforme du dédouanement dont on attend toujours les compte-rendus officiels. N'oubliez pas le show médiatique de CAP 2012 !

Toulouse le 25 Février 2011