



## Ambition DG

Le SNAD CGT très circonspect...

Apparemment, la Direction générale s'interroge sur son utilité et sur la définition même de sa fonction support au service de ses différents interlocuteurs que ce soit auprès des agents, des services et des syndicats. Ce projet aurait pour objet de résoudre certaines questions qui ont été posées au niveau du pilotage et de la sphère RH ainsi qu'aux services à compétence nationale comme les Ecoles. Il s'agirait de mieux articuler les services. Suite à des audiences bilatérales avec les organisations syndicales et à la rencontre de différents interlocuteurs (DI, CSRH, RH locales, DNRFP, DI...), la DG a entrepris une démarche d'amélioration la fonction « RH ». Le chantier Ambition DG a été intégré dans ce projet d'ensemble.

Jusque là, tout allait bien dans ce groupe de travail jusqu'à que se pose la question du CSRH. En effet, lors de ce groupe de travail n'ont jamais été évoqués les problèmes de la création du CSRH de Bordeaux. Ainsi, n'ont jamais été évoqués :

- les agents du CSRH dans une grande souffrance (charge mentale, formation inadaptée, etc)
- le sous-effectif chronique de ce service,
- le turn over lié à la surcharge de travail,
- la désorganisation totale du projet,
- l'embauche de contractuels ayant accès à nos données privées et à nos fiches de salaire. D'ailleurs, la DG ignorait que les services RH des DI avaient eu une surcharge de travail liés à la numérisation par scanner des dossiers individuels des agents. Pourtant, les agents de ces services ont assuré avec un grand dévouement ces opérations de numérisation par scanner.

La DG embauche donc aujourd'hui un consultant pour mettre en place un audit de la chaîne de la paye. Il est déplorable que cette démarche privatisée arrive après la mise en place d'un projet générateur de tant de souffrance pour les agents.

### Un petit point concernant les retraites

Tous les agents de l'Etat ont droit à un entretien avant les deux ans de leur départ à la retraite par le Service de retraite de l'état (SRE). Concernant les reconstitutions de carrière, les syndicats sont destinataires de nombreuses demandes des agents qui souhaitent connaître une estimation de leurs droits à pension avant de déposer éventuellement une demande de départ à la retraite. Cependant, le SRE comme le CSRH refusent de faire des estimations avant les deux ans de départ à la retraite. De plus, les agents de la surveillance n'ont aucune réponse concernant la bonification pour services actifs car le SRE méconnaît les règles concernant les annuités en surveillance. La DG nous assure que ce problème est identifié et qu'il est pris en compte. Comment ? On ne peut malheureusement pas vous répondre.

### Un autre sur la sous-direction A

Concernant ce projet, le SNAD CGT s'inquiète d'ailleurs des retombées en terme de surcharge de travail pour l'ensemble des agents de la sous-direction A qui plient déjà sous l'effort quotidien et qui sont essentiels pour la vie de tous les douaniers. Le SNAD CGT avait donc alerté la DG sur le sous-effectif de ce service et demandé des effectifs supplémentaires. Cela n'a pas été accepté dans le cadre du chantier « Ambition DG ». Le SNAD CGT ne s'associera donc pas un projet chronophage qui ne donnera aucun agent supplémentaire à la sous-direction A. Nous avons aussi demandé que leur soit octroyé la démarche BEAT (Bien être au travail) pour établir un diagnostic sur ce service. Nous sommes également étonnés que ce soit la « psychologue maison » qui se penche sur les conditions de travail des agents et non un psychologue extérieur comme cela s'est fait pour tous les autres services douaniers. on imagine que les problèmes doivent rester « en famille ». Différents objectifs étaient fixés : mieux travailler ensemble et dans la même direction (bureaux trop cloisonnés pour des décisions parfois peu cohérentes, défaut d'esprit d'équipe...), définir les orientations stratégiques en matière RH, préciser les modes de pilotages de la politique RH de la douane, renforcer la coordination entre les différents bureaux de de la SDA, le CSRH, la DNRFP, les deux écoles et les fonctions RH locales (difficultés liées à la création du CISRH notamment), développer l'expertise et le soutien pour mieux accompagner les services centraux et déconcentrés, favoriser le dialogue social, renforcer la communication

### Et sinon du concret ?

4 axes stratégiques sont proposés :

- Axe 1 : développer les outils RH, avec pour priorité le plein déploiement de SIRHIUS remplaçant Sigrid, déploiement de quantum RH...

- Axe 2 : clarifier le rôle de chacun des acteurs de la sphère RH (Sous-direction A, CSRH, DNRFP, pôles RH). C'est là qu'on embauche ce fameux cabinet privé de consulting, Eurogroupe.

- Axe 3 : valoriser les compétences et les parcours professionnels. Sur cet axe 3, de nombreuses mesures ne concernent que les cadres supérieurs : construire la revue des cadres supérieurs, comment valoriser les compétences des IP, comment expliquer aux DSD la sélection des cadres supérieurs, organiser les passations de postes des chefs de service. La CGT rappelle ses propositions, plus en phase avec le 21<sup>e</sup> siècle, sur le management alternatif, plus efficace et plus humain. Pour les catégories A, B et C, soit 90% des agents, rien sur la valorisation de leurs compétences

- Axe 4 : piloter les projets de changement. En gros, c'est mettre en place une action de formations « Les restructurations pour les nuls ». Il était temps ! En effet, pendant 4 ans, les suppressions de service et les créations de service n'ont pas toujours respecté l'articulation CHSCT/CT. De même, il a beaucoup été question de mobilité et la CGT a rappelé que la seule mobilité acceptable est celle choisie par les agents et non la mobilité contrainte par les fusions/restructurations/centralisations imposées unilatéralement par l'Administration

#### Action d'amélioration du dialogue social :

- sentiment partagé par l'administration centrale et les organisations syndicales d'être enfermées dans des postures peu productives

- Des comités techniques insuffisamment préparés

- Objectif : rendre plus constructif le dialogue entre administration centrale directionnelle et organisations syndicales

Action : réflexion sur le mode de fonctionnement du dialogue social associant les syndicats, la sous-direction A et les autres sous-directions.

La réponse a été sur les demandes raisonnables concernant ces délais.

Quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup !