



SYNDICAT NATIONAL DES AGENTS DES DOUANES *MIDI-PYRÉNÉES & DNSCE*

compte rendu

*Comité Technique des Services à Compétence Nationale
du 16 juillet 2020*

Le 10 juillet 2020 prenait fin -définitivement ?- la période d'urgence sanitaire qui aura bouleversé durablement notre mode de vie, tant dans la sphère privée que dans les relations et l'organisation professionnelle. Ce comité technique s'ouvrait donc ce jour avec pour objectif affiché par la direction de présenter les tenants et aboutissants de l'évolution « phase 3- déconfinement » du plan de reprise d'activité du service. Autant vous le dire tout de suite, nous n'avons pas été déçus, tant les problématiques que nous avons abordé dans notre liminaire -que vous trouverez ci-après- ont mis en lumière une gestion pour le moins surprenante de la sortie de crise, si tant est que sortie il y a.

I/ LE TÉLÉTRAVAIL

Nous avons signifié au Directeur l'attente forte des personnels pour le télétravail modernisé, quand le décret du 5 mai 2020 le rénovant reste désespérément dans l'attente d'une mise en musique ministérielle.

Comme à chaque instance, nous avons regretté que la direction générale n'accorde pas la même rapidité de traitement à tous les sujets...

1 jour si (dieu?) je le veux !

Si l'on en croit le mail -curieuse façon, d'ailleurs, d'informer les personnels...- envoyé le 30 juin 2020 par M. le Directeur aux couche-tard, quelle reconnaissance devons-nous avoir qu'il ait décidé, personnellement, d'accepter que les agents déposent pour la période estivale des demandes de convention télétravail simplifiées* limitées à un jour maximum!

Patatras ! Le lendemain matin même 1^{er} juillet 2020, le même bureau RH4 diffusait la *NA RHI-RH4 n° 20000002*. Celle-ci prorogéait ces conventions simplifiées et précisait que « le nombre de jours de télétravail ne peut excéder 3 jours par semaine ».

Inutile de préciser que M. le Directeur assure être tombé de sa chaise...

La question de vos représentants CGT a alors été bien simple : allez-vous modifier votre doctrine administrative qui va à l'encontre de la note de la Direction Générale ? La réponse a été tout aussi clairement **non**, au nom à la fois de l'équité entre les agents (sic...) et des nécessités de service (re-sic...).

Nous nous sommes fortement élevés contre cette vision restrictive et personnelle, et affirmons à tous les agents qui le souhaitent que **rien ne les empêche de demander plus d'un jour de télétravail pour la période estivale.**

Tout refus est une décision administrative défavorable qu'il convient de motiver expressément, contre laquelle les recours sont possibles !

Nous avons affirmé enfin et surtout à la hiérarchie qu'il nous apparaissait difficile de claironner à l'envie- et à raison, nous le pensons profondément- que la machine DNSCE a tourné à plein en télétravail et s'est remarquablement adaptée au confinement, pour quelques semaines après refuser le sens de l'histoire.

Quelle réticence ! Que le logiciel de pensée de l'encadrement a du mal à évoluer ! M. le Directeur aura beau préciser vigoureusement le contraire, nous avons bien peur de déceler chez les encadrants une méfiance pour le « téléfeignant » un tantinet conservatrice... A revers de l'accélération de l'évolution des process de travail que cette crise sanitaire aura provoqué.

Ret-ex sed pas encore lex

Certes, nous sommes comme toujours favorables et demandeurs de retours d'expérience et du temps de la réflexion tant, comme toutes les organisations syndicales l'ont relevé, le télétravail peut être porteur de mal-être, de sentiment d'isolement ou d'impuissance, de repli sur soi. Nous, agents comme encadrants, devons collectivement évoluer autour de cet exercice nouveau, au moins en cela le consensus autour de la table aura été large.

A ce sujet, **le point d'étape sur le retour d'expérience du télétravail pour les activités informatiques** (quel dommage que les OS n'aient pas été associées dès l'élaboration...) aura le mérite de présenter les conditions de l'expérience et les 1^{ers} éléments d'ensemble dans l'attente de la prochaine présentation des conclusions et propositions.

Certaines OS ont pointé une insuffisance handicapante des matériels et des logiciels, notamment pour les développeurs, ce à quoi la parité administrative répondra en précisant que des achats massifs de matériels ont été lancés et devraient permettre d'améliorer encore un niveau de satisfaction en constante hausse au cours de l'expérience.

Nous représentants CGT avons émis quelques bémols à cette présentation, en notant dès notre liminaire que la vitrine d'affichage des fonctions informatiques aura comme souvent caché la réalité de la multiplicité des services de la direction, où l'équité revendiquée entre les agents souffre quelque peu du filtre de la réalité vécue...

Avec le PRA, prudent tu seras !

Nous sommes également revenus sur plusieurs points du PRA, qui rappelons-le est déjà daté du 8 juin 2020, pour souligner que nombre d'évolutions récentes le rendent caduc. Sur tous les sujets, le directeur nous précisera que bien entendu, la doxa administrative tiendra compte **des évolutions récentes exposées dans la note du 1^{er} juillet 2020**:

- les agents qui vivent avec une personne vulnérable disposent, moyennant un certificat de confinement établi par le médecin, de peu ou prou les mêmes conditions spéciales que les personnels fragiles eux-même.
- les attestations municipales de non prises en charge des enfants seront prises en compte.
- Le PRA anticipe aussi un éventuel retour de la crise sanitaire et des mesures contraignantes associées, compte tenu de l'actualité anxigène de la re-circulation du virus.

M. le Directeur confirmera également que, si nécessaire et conditions sanitaires dégradées, le télétravail plus massif sera bien entendu utilisé.

II / LES CONDITIONS SANITAIRES

Le respect des mesures sanitaires en vigueur, l'adaptation des locaux, sont un préalable obligatoire à la reprise de l'activité en présentiel, surtout dans un moment où le relâchement du respect des règles dans la sphère publique fait craindre un rebond épidémique. Oui, le virus guette toujours, les transports en commun c'est toujours dangereux, oui le masque est nécessaire voire obligatoire dans certains cas et oui les gestes barrières et la distanciation sociale restent de mise, même si les règles ont évolué. Rappelons que l'État vient de rendre le port du masque obligatoire dans les lieux publics fermés et que même si pour l'instant la mesure n'est pas transposée au milieu professionnel, rien n'est moins sûr pour demain.

La direction a présenté un état des lieux des stocks de consommables (gel, masques, produits désinfectants, bornes de distribution gha automatiques en place,,...) sans souci apparent d'approvisionnement. Le directeur a insisté sur le satisfecit décerné par l'auditeur ALEXIO. La climatisation se déclenche uniquement en cas de forte chaleur -au-dessus de 27°-, après une campagne récente de nettoyage/remise à niveau, dans les préconisations de l'inspecteur santé au travail.

Vos OS ont successivement relevé quelques points moins idylliques, que la direction a promis d'étudier rapidement :

- le maintien de l'ouverture des portes coupe-feu est un problème qu'il faut réévaluer et des solutions doivent être trouvées pour concilier les limitations du risque incendie et du risque COVID.
- Les douches ne sont toujours pas utilisables, rendant plus importante l'utilisation des transports en commun. La direction précisera la mise en place d'une prestation de nettoyage/désinfection ponctuelle spécifique d'août à novembre qui les rendra accessibles.

-L'aération des bureaux fait battre les fenêtres ouvertes, des dispositifs peu coûteux peuvent être commandés pour y remédier, voire un financement CHSCT sollicité.

-L'assouplissement des plages horaires dans SIRHIUS doit être étudié, notamment au niveau de la pause méridienne pour permettre le décalage des horaires et éviter notamment les heures de pointe dans les transports en commun. La Direction précisera que cette évolution se heurte à un vrai problème technique de paramétrage de l'outil. *Nous représentants CGT objecterons que nous restons circonspects quant à la remise en cause de la pause méridienne, qui est une vraie avancée sociale conquise de haute lutte dans l'histoire syndicale au bénéfice des agents.*

-La fréquentation du restaurant administratif, à la rentrée et dès que les congés d'été seront passés, rendra impossible le respect de la jauge maximale de 160 agents. On ne pourra pas servir tout le monde (du moins à notre sens si on s'en limite à un jour de télétravail, mais nous sommes décidément taquins) dans les plages horaires définies. Il faudra bien anticiper ce qui pourrait devenir un souci majeur de gestion.

III / DIVIDE ET IMPERA*

Allez ! On ne pourra pas éviter les sujets qui fâchent, et qui sont naturellement venus sur la table des questions diverses. Les agents des Douanes dans leur ensemble, si exemplaires collectivement pendant la crise sanitaire, ont reçu 2 types de remerciement de leur employeur :

-le vol, le re-vol et le re-re-vol inique de jours de congés et de RTT, en attendant le re-re-re-vol (calcul sur la période du 16 mars au 10 juillet à venir). Si si, vous ne rêvez pas, privilégiés de fonctionnaires que vous êtes ! Bon, selon la direction, les agents, massivement en télétravail, sont peu touchés par la mesure. Soit.

Encore faut-il avoir la décence de s'appuyer sur des statistiques crédibles qui ne minimisent pas les chiffres. La direction nous confirmera par mail post-réunion que, si on tient compte uniquement des agents concernés par la mesure, c'est une moyenne de 2 jours par agent qui a été retenue, soit 166 jours pour 88 agents concernés. Bon. Si nous étions taquins, nous relèverions que les jours de congés pris volontairement avant le 31 mai ont été déduits du nombre de jours retenus, minorant encore le chiffre avancé par la direction.

Ah ? Nous sommes taquins ? Force est de constater que, comme l'a si bien dit en séance la parité administrative « on fait dire ce qu'on veut aux chiffres... »

-L'attribution d'une prime dite « prime COVID » censée récompenser le surcroît d'effort fourni par les agents « méritants » pendant le confinement. Disons -le tout net : si remerciement il doit y avoir, il ne peut que consister en un dégel significatif du point d'indice, toute autre forme de rémunération « au choix » ne pouvant entraîner que des disparités entre les agents, surtout dans un service où le recours massif au télétravail aura nivelé le mérite supposé de chacun... Ce préalable clairement posé, nous avons relevé les chiffres présentés par la direction :

-85 primes attribuées soit 40 % de l'effectif

-18 primes à 1000 euros, 8 femmes 10 hommes , 17 pour des agents catégorie A

-12 primes à 660 euros dont 11 pour des agents catégorie A

-55 primes à 330 euros, dont 22 pour des agents catégorie A, 15 pour des agents catégorie B et 18 pour des agents catégorie C

-30%de femmes, 70 % d'hommes ont touché la prime.

Ces chiffres, que la direction a eu au moins le courage de diffuser aux OS, sont tellement parlants que nous n'avons même pas envie de les commenter ici. Nous vous en laissons le soin. Sachez juste que nous sommes conscients que le combat pour plus de justice sociale et d'équité y compris entre les genres reste un long chemin de bataille... Mais nous sommes pugnaces, voire pénibles.

Oserons-nous rappeler également que tout ceci n'est qu'un galop d'essai pour le volet RIFSEEP du PPCR qu'une autre organisation syndicale revendique ouvertement comme un progrès social ? Ah oui, nous osons...

Quoiqu'il en soit, le SNAD -CGT proteste contre l'opacité de ces choix de management et appelle les agents, y compris ceux qui ont bénéficié de cette prime, à s'élever massivement contre une injustice aussi flagrante.

LE 17 SEPTEMBRE, le SNAD CGT APPELLE A LA MOBILISATION !
REJOIGNEZ-NOUS !

D'ici-là, puissiez-vous passer de bien jolies vacances, en prenant soin de vous et de vos proches !
Vos élus CGT au CTSCN, Chantal Natchimie et Marc Pilo était mandaté par le syndicat Christophe Pagès du CRD de Porte-sur-Garonne.

**diviser pour mieux régner, devise de l'empire romain*