



## DÉCLARATION INTERSYNDICALE ENBD

Le bien être et la santé au travail sont des éléments qui sont observés à travers un prisme qui diffère selon que l'on se situe du côté de l'administration ou des représentants du personnel. Pour la première ce sont principalement des indicateurs qui peuvent contribuer à l'amélioration de la performance globale des services et à l'instauration d'un climat social apaisé. Des protocoles managériaux existent, ils permettent d'agir sur les défauts observés. C'est une réponse purement technique.

Pour les organisations syndicales, ce sont des révélateurs qui traduisent souvent un profond dysfonctionnement du système. Les solutions existent mais elles ne peuvent se limiter à une approche seulement managériale et comptable des problèmes à traiter.

Les actions qui peuvent contribuer à améliorer l'intégration d'un individu dans un collectif de travail pour donner du sens à son action, pour faciliter son épanouissement personnel et professionnel pour lui permettre de se projeter et d'être rassuré, sont multifactorielles (organisation, missions ...).

Nous pensons que ces actions reposent en premier sur la volonté d'instaurer un climat de confiance et de vérité entre les différents partenaires, surtout lorsque des projets de grande ampleur sont décidés. Cette approche n'est malheureusement pas celle qui a été choisie depuis la mise en place du projet fusion des écoles.

Nous avons attiré l'attention du directeur de l'Ecole Nationale des Brigades de Douane sur la montée en puissance d'une ambiance délétère au sein de cette école et sur la manifestation d'une inquiétude grandissante parmi son personnel. Ces tensions sont dues principalement à la perspective du changement de statut et de ses

nombreux effets négatifs sur la rémunération, le déroulement de carrière de nombreux agents et la perte de l'identité « surveillance ». Tout cela a du être évoqué dans les différents groupes de travail liés à la fusion des écoles auxquels vous avez participé. Dans le jargon administratif, c'est juste l'expression normale d'une résistance aux changements qui s'exprime lorsque les agents sont confrontés à des décisions qui bouleversent leur quotidien. Du point de vue de l'administration donc, rien de surprenant.

Adeptes malgré tout de la plus grande prudence lorsqu'il s'agit d'arriver à ses fins, la DNRFP, au moment de lancer le projet de fusion des écoles en 2009, s'est bien gardée d'aborder la partie la plus sensible du dossier à savoir : le sous-projet personnel. Ainsi depuis le début le personnel de l'ENBD est soumis à une opération en règle d'enfumage qui, nous l'espérons, va peut être connaître sa conclusion aujourd'hui.

A ce stade un petit rappel s'impose. Depuis sa création, l'ENBD a toujours démontré des capacités d'adaptation et d'ouverture ainsi qu'une propension aux changements qu'elle a souvent elle même initiés. Ce sont des qualités qui à de nombreuses reprises ont été reconnues et dont les agents peuvent en toute légitimité s'enorgueillir. Aujourd'hui le projet qui leur est imposé dépasse de très loin tout ce qui a pu être réalisé dans le passé en terme d'organisation des services, de constructions immobilières et de contenus pédagogiques . C'est aussi la première fois depuis l'ouverture de cette école que la spécificité de l'ENBD, à savoir le statut « surveillance » de ses personnels est directement remis en cause.

Vous le savez, pour qu'un projet d'une telle ampleur aboutisse et soit une réussite, il est indispensable de traiter dignement les personnels et de s'assurer de leur adhésion au changement. Cela passe par une exigence de transparence, tant sur les objectifs recherchés que sur la manière de les atteindre, par une volonté de traiter tous les aspects dans leur globalité sans se livrer à une approche sélective ou à une quelconque mascarade. Or le moins que l'on puisse dire c'est que depuis le lancement du projet de fusion nous avons assisté à une belle campagne de désinformation.

M. le Président, on peut toujours essayer de gagner du temps en définissant un ordre de priorité qui privilégie la partie immobilière, organisationnelle ou pédagogique du projet, au détriment des sujets qui concernent véritablement les agents, on peut toujours essayer de saper les velléités du personnel en délivrant des informations fussent elles inexactes sur le maintien du statut ou en se livrant à de basses manœuvres de rétention d'information pour maintenir coûte que coûte la paix sociale.

Il arrive un moment où il faut aborder les sujets qui fâchent parce que les agents de l'ENBD qui sont des adultes responsables et respectables attendent de vraies réponses, parce que les agents de l'ENBD qui sont des chargés de famille veulent connaître de quoi sera fait leur avenir, parce que les agents de l'ENBD qui ont toujours été classés « SURV » veulent continuer à s'investir dans cette branche.

Oui M. le Président, ce jour tant attendu est arrivé puisque conformément aux engagements pris par M. RIDEAU le vendredi 25 juillet de cette année devant le personnel de l'ENBD et qui ont été renouvelés au sein de cette instance le 25 septembre 2014, il devait mettre fin à ce suspense insoutenable en produisant des feuilles de salaire. Ces fiches de paye tant de fois promises devaient permettre aux agents de connaître et de mesurer les conséquences salariales de la fusion, quelles que soient leurs catégories et leurs fonctions dans cette école.

Force est de constater que malgré les relances syndicales et les demandes individuelles formulées par les agents auprès du service du personnel de l'école, celles-ci n'ont toujours pas été communiquées.

Pour autant l'inquiétude grandissante des agents ne se limite pas au seul aspect indemnitaire, ils s'interrogent également sur les effets de la fusion qui ne manqueront pas de se manifester dans des domaines aussi variés que le régime de travail, les congés, l'ARTT, la mobilité interne...

Dans moins d'un an les contrôleurs de la 1<sup>o</sup> session mixte feront leur entrée dans la nouvelle école, cette session réunira des stagiaires issus

des opérations commerciales et de la surveillance selon le modèle arrêté dans le cadre de la refonte de leur scolarité.

Monsieur le Président l'impatience et l'inquiétude des personnels de l'ENBD sont palpables, il est plus que temps de répondre à leurs interrogations légitimes.

L'intersyndicale considérant la gravité et l'urgence de la situation vous demande solennellement de le faire ici devant le CHSCT 17 spécial fusion des écoles.

Monsieur le Président, le personnel de l'ENBD attend de la part de M. RIDEAU, Directeur, chef de l'Ecole Nationale des Brigades de Douane, des réponses claires et précises. Sa fonction de Directeur ainsi que ses responsabilités au sein de cet établissement lui imposent de répondre à ce devoir de vérité.

*L'intersyndicale ENBD.*