



Sections des douanes CGT
DOUANES de l'interrégion de Nouvelle Aquitaine

Monsieur le Président,

Ce CSA dédié au bilan social et aux questions de santé et sécurité au travail est un rendez-vous important pour la CGT.

Il est l'occasion pour notre syndicat de parler de nos revendications en matière sociale, des besoins de nos collègues en matière de logements, de garde d'enfants, d'égalité Homme-Femme, de rémunérations ainsi que de l'évolution de l'emploi.

Autant de sujets qui nous permettent d'être offensifs et de parler dans cette instance d'autre chose que de projets de restructuration.

A l'heure où le gouvernement feint hypocritement de découvrir la problématique de l'emploi des seniors après avoir imposé au pays, comble du paradoxe, une réforme qui recule l'âge de départ à la retraite, ce CSA est aussi l'occasion de parler de la pyramide des âges au sein de notre direction.

Malheureusement, nous constatons une nouvelle fois que les données pourtant prévues dans le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 ne figurent pas dans les informations communiquées.

Il s'agit des données suivantes:

- la masse salariale,
- la distribution des traitements et rémunérations entre hommes et femmes et par catégorie,
- la somme des dix plus hautes rémunérations,
- l'action sociale en ce qui concerne les prestations et moyens en matière de logements et de gardes d'enfants,
- les recours formés auprès des CAP ainsi que les moyens de toute nature accordés aux organisations syndicales.

Les revalorisations insuffisantes du point d'indice qui sont loin de compenser l'inflation alors que le travail se complexifie dans toutes les branches de notre administration, les inégalités salariales entre catégories, les possibilités de promotion insuffisantes sont autant de sujets que nous continuerons à porter pour obtenir la mobilisation des personnels.

En effet, ce n'est pas dans les réunions que ces progrès seront obtenus mais bien par l'instauration d'un rapport de force.

Rapport de force qui peut aussi être juridique, comme en témoigne la condamnation de la France par le Comité européen des droits sociaux qui a jugé une nouvelle fois que la règle dite du 1/30ième indivisible pour fait de grève ou amendement Lamassoure était contraire à la Charte européenne des droits sociaux. Les fonctionnaires d'État doivent retrouver la capacité pleine et entière de faire grève sans en subir des effets disproportionnés.

S'agissant de l'emploi, en trois ans la DI de Nouvelle-Aquitaine a perdu 8 % de ses effectifs ce qui est énorme en si peu de temps.

Lassitude, manque de perspectives en matière de promotion, sentiment d'injustice lié à la mise en place LDG, perte de sens dans le travail, réorganisations permanentes poussent les agents vers la sortie comme en témoignent les 11 détachements sortants, les 7 démissions-radiations de cadres et les 4 ruptures conventionnelles enregistrés en 2022.

Le non-renouvellement des effectifs ne permet pas de rajeunir une population vieillissante ce qui pose des problèmes en matière de santé et sécurité au travail alors que dans le même temps les

charges et le rythme de travail augmentent et que les moyens donnés à la médecine du travail sont de plus en plus contraints.

Le nombre d'agents concernés par les congès de maladie ordinaire explose (+75 % par rapport en 2022) sans pour autant que vous vous interrogiez sur les causes de ces arrêts de travail et que vous mettiez un terme aux réorganisations et à la productivité exigée.

L'exemple des secondes parties de nuit mises en place par votre prédécesseur montre à quel point il n'est pas tenu compte de ces problématiques.

Les plans de prévention mis en place dans les directions sont inopérants.

Ils ont d'ailleurs recueilli un avis défavorable à Bordeaux et Bayonne de la part des mandatés dans les formations spécialisées.

A la DR de Poitiers, la rédaction de dizaines de fiches de signalement et d'inscription au registre santé et sécurité au travail suite à l'annonce de la fusion des CVC et du transfert de la gestion à l'interprofession montre à quel point le plan de prévention est inefficace alors même que les notes d'orientation ministérielles faisaient de la prévention des risques liés aux réorganisations une priorité 2023. Une belle réussite qui doit beaucoup à votre prédécesseur !

Nous exigeons le retrait des projets de fusion des CVC, l'abandon du transfert de la gestion de la filière du Cognac au BNIC et l'abandon du projet de création de la brigade dite des cols.

Tous ces projets sont facteurs de souffrance et d'angoisse pour les agents concernés et tous leurs promoteurs seront tenus responsables en cas d'évènements graves qu'ils pourraient engendrer.

Nous avons assez affaire avec les transferts de fiscalité et leurs conséquences sociales sans devoir subir de nouveaux projets ineptes pour nos missions et nos conditions de travail.

Enfin, concernant le règlement intérieur qui est voté près d'un an après la mise en place des CSA et des formations spécialisées, nous constatons qu'aucune de nos demandes n'a été retenue. Un bel exemple de démocratie sociale à la française.

Nous espérons qu'il en sera autrement dans la pratique tant l'effort demandé aux organisations syndicales depuis la mise en place de la loi de transformation de la Fonction Publique est important.