

UN COURS MAGISTRAL TRÈS ÉLOIGNÉ DES RÉALITÉS DE TERRAIN

Après lecture de notre [déclaration liminaire](#), nous avons assisté à un très haut niveau de jargonage technocratique : projet de loi de finances (PLF) 2024, plafond d'emplois, ETPT (équivalent temps plein travaillé) à distinguer des ETP (équivalent temps plein), schéma d'emplois, indicateurs de charge standard et effectifs de référence (ER), des notions subtiles qui n'ont d'autre finalité que de noyer le poisson - « il faut démonétiser les ER (effectifs de référence) » a joliment conclu la directrice générale qui présidait la séance !

Cette mise en tableaux et statistiques de nos effectifs percute la réalité quotidienne des douaniers dans les services, notamment ceux, et ils sont nombreux, confrontés à l'inadéquation des effectifs au regard de la charge de travail ainsi qu'au sous-effectif chronique (ER non-pourvus ou absences non compensées).

La CGT déplore un énorme décalage entre la réalité des services et celle de la DG.

Le plus sidérant c'est que la DG semble partager nos analyses des problématiques (attractivité de la douane, problème du calcul de la charge de travail) mais les réponses qu'elle y apporte, on peut prendre les paris, ne produiront aucune amélioration radicale .

LE COMPTE N'Y EST PAS DU TOUT

Alors, blabla, « il faut anticiper », « la chronicité n'est pas la bonne », « on est dans l'aboutissement d'un cycle alors que pour évoquer la charge de travail il faudrait être en début » (ce n'est pas comme si la question n'était pas sur la table depuis des années ni l'opinion – pas bonne selon ses dires – de la DG faite sur l'enquête temps)...

Il faudra se contenter d'une promesse de réunir en début d'année prochaine un nouveau groupe de travail Emplois (et une année supplémentaire de gagnée pour la DG, perdue pour les agents qui n'en peuvent plus au travail !).

En effet, la méthode de calcul de la charge réelle de travail doit changer !

On nous parle de quelques dizaines d'emplois supplémentaires en 2024 là où il en manque des milliers pour un service public douanier à la hauteur des enjeux !

La CGT rappelle l'engagement pris de parler missions/effectifs/cartographie dans l'accord majoritaire signé le 04/04/22.

NOS QUESTIONS, NOS DEMANDES

⇒ Engager de plus vastes campagnes de recrutement afin de pourvoir aux besoins dans les services puisqu'il y a un gros déficit en C - SU et en B - CO notamment (mais pas que !).



⇒ Aborder la question des effectifs sous le prisme du « besoin de douane » et avec un calcul loyal de la charge réelle de travail (abroger les enquêtes temps) discuté avec les OS (et pas comme les audits sournois type service viti-CI réalisés à l'automne en Occitanie avec un DI jurant la main sur le cœur que c'était son initiative avec une finalité uniquement locale)

⇒ Disposer des statistiques sur le nombre de réussites aux concours des autres administrations, du détail des sorties de la douane (radiations, démissions, décès) : on le sait, il y a des résidences pourtant supposément convoitées (voir Toulouse) qui sont en sous-effectifs et où les collègues s'empressent de passer des concours hors douane ou de solliciter des détachements.

Voilà qui devrait donner matière à s'interroger sur les possibilités d'épanouissement professionnel offertes !

⇒ Et par ailleurs, quand il y a des candidats douaniers sur certains postes, l'administration fait le choix d'aller chercher des cadres supérieurs dans la fonction publique territoriale ou autre... La loi du marché probablement ? Ou une doxa de « recrutement en mobilité » pour les fonctions support ... Avec comme objectif recherché la disparition de l'esprit de corps et la généralisation de mercenaires faisant carrière, en douane, dans l'hospitalière... Ou la grande distribution !

⇒ Mettre le e-commerce dans le cycle des prochaines discussions

⇒ Réfléchir également à l'attractivité en interne : horaires, semaine de 4 jours, rémunération attractive, conditions de travail correctes, application et matériel informatique performants, management

participatif, bienveillance dans les collectifs de travail, souplesse dans la gestion, certaines résidences CO ne sont quasiment plus demandées, etc (plus quelques exemples : missions CCRF à Roissy avec un régime horaire atypique repoussant, valorisation des fonctions support dans les écoles) et pas seulement du point de vue des concours à affectation locale et de la communication.

⇒ S'interroger sur les indicateurs de performance qui n'ont plus aucun sens dans les services en sous-effectif chronique et sur la valorisation de l'activité par la saisie d'applicatifs supplémentaires au détriment de l'activité elle-même : il faut reconnaître que ces tâches nécessitent du temps de travail pour être réalisées

⇒ Avoir un recrutement suffisant pour pourvoir les vacances d'emploi. La question n'est pas que des collègues demandent leur mutation du nord vers le Sud – ce qui n'est possible qu'en cas de vacances d'emplois ! c'est qu'il n'y ait pas en douane l'effectif nécessaire pour pourvoir les postes ainsi libérés dans le nord (traduction techno : « taux vacance frictionnelle trop élevée »).

⇒ Avoir une politique de présentation des métiers un peu plus volontariste (dans combien d'endroits on demande de décliner poliment les invitations à présenter les métiers douaniers).

La CGT a réaffirmé son positionnement pour des emplois à statut

Le recours aux contrats est une mauvaise chose pour tout le monde car :

⇒ Cela précarise l'emploi

⇒ Cela nuit à la mobilité



⇒ Cela nuit aux promotions (le pourcentage de promotions internes étant calculé sur le nombre d'emplois statutaires) et exclut les contractuels de celles-ci

⇒ Cela crée des ruptures d'égalité entre les collègues puisque tout le monde n'a pas les mêmes droits alors que tout le monde fait le même travail

La présentation de la répartition des effectifs de référence nous a mis en colère.

L'administration parle de renforcement alors que ce ne sont que des miettes (+ 48) qui sont jetés aux services. Dans le détail, c'est une centaine d'emplois pour :

⇒ Le dédouanement,

⇒ Les missions SU

⇒ Le contrôle de la viticulture,

⇒ Des ajustements de fonction support,

⇒ La lutte contre les trafics et toutes les fraudes, en SU comme en CO, les services DNRED, SEJF, DNGCD et DNRFP, et toutes les missions de contrôle que la DG abandonne.

Vous l'aurez compris cette misère ne correspond pas du tout aux besoins et n'est pas à la hauteur du service public français et des enjeux de LCF, de lutte contre les trafics et la criminalité organisée, de lutte anti-terroriste, de mission économique, de missions support de qualité, etc.

La situation de l'emploi en douane est à la croisée des chemins, il est clair que les orientations du gouvernement ne présage rien de bon.



NOTRE PRIORITÉ, C'EST VOUS !