

## Trop c'est trop pour nos brigades, nos bureaux

# Déclaration liminaire

Le SNAD CGT Île-de-France ne siègera pas aujourd'hui pour la tenue du CSAL. Il y a plusieurs raisons à cela.

Tout d'abord le contexte politique. Quel intérêt de siéger sans budget, sans gouvernement, sans ligne politique claire. Très peu selon nous.

Par ailleurs notre présence ne semble pas indispensable selon certains responsables de notre DI puisqu'ils estiment que convoquer une FSS à Paris le jour de l'assemblée générale de la section IDF CGT, prévue de longue date, ne pose pas de problème.

On pourra prétexter des problèmes de calendrier. Ces problèmes de calendriers sont les mêmes pour tous et nous pensons que quand on veut faire autrement on peut. La reconvoque de ce CSA en est la preuve. Elle est respectueuse de notre assemblée générale. En tout cas ce genre de décisions est une première en IDF et si le cas se représente pour n'importe quelle organisation syndicale, par principe et solidarité, nous refuserons de siéger. A bon entendeur.

Une autre raison de notre absence est l'ordre du jour de ce CSA. Sans grand intérêt. S'autocongratuler sur les JO, signer un ou deux PV de CSA, faire un point sur l'immobilier ne nous semble pas à la hauteur des enjeux du moment. Nous aurions aimé aborder des sujets qui intéressent beaucoup plus nos collègues, les bureaux ou brigades en souffrance, le manque de reconnaissance, les innombrables irritants qui pourrissent la vie des douaniers sans que notre administration soit en capacité de prendre la moindre décision de nature à améliorer concrètement le quotidien des agents.

Nous allons vous en citer quelques uns. Pas tous tant la liste est longue. Quelques uns simplement.

L'absence de reconnaissance ou une reconnaissance largement insuffisante quand les résultats sont là avec des répartitions contentieuses en cas de belles affaires qui sont dérisoires. L'impossibilité d'utiliser la carte achat quand des collègues font de très longues prolongations afin simplement de leur acheter des croissants. Actuellement c'est au CSDS ou CSDSA, sur leurs propres deniers et à leur initiative de faire ces petits gestes très appréciés et très importants. Idem pour acheter une niche adaptée pour un chiot qui a grandi alors que cela coûterait une vingtaine d'euros.

L'impossibilité d'avoir de façon pérenne du papier toilette au bureau de Corbeil Essonne, des mois pour changer les lunettes des toilettes. Une climatisation qui manifestement n'arrivera jamais jusqu'à la brigade ferro.

De nombreux collègues de la branche surveillance ne comprennent pas pourquoi ils sont si peu formés aux missions de premiers secours, puisqu'ils peuvent être les premiers intervenants sur un accident et que certains collègues qui ont des compétences avérées dans ce domaine ne peuvent pas mettre en place un garrot, certes dans des circonstances très particulières, puisque le garrot ne fait pas partie de la trousse de secours.

Quelques marques de reconnaissances simples et qui ne coûte pas grand chose avec un déplacement de la hiérarchie suite à de belles affaires avec quelques pizzas ou une petite bouteille de champagne qui se font de plus en plus rares. Le manque criant de reconnaissance pour les chefs d'équipes qui assument au quotidien de lourdes responsabilités, qui de fait sont des encadrants de seconde zone pour l'administration. À eux les responsabilités qui peuvent être pénales, à eux l'absence totale de reconnaissance.

Si tout va bien, on considérera que c'est normal, si il y a un problème on viendra leur demander des comptes. Les titres restaurants répartis au moins disant alors que nos collègues ont des services extrêmement atypiques qui ne leur permettent pas de se restaurer dans des conditions satisfaisantes. Nos collègues s'investissent pleinement, mais la restauration reste à leur charge, n'est pas du tout prise en compte telle qu'elle devrait l'être compte tenu de leurs horaires, des prolongations de service, des horaires des cantines administratives.

Tout cela participe activement du manque de reconnaissance, du manque de souplesse, du manque d'intelligence, du manque de réactivité de notre administration. Et conduit au manque d'attractivité. Nos collègues font preuve d'une grande résilience face à tous ces dysfonctionnements. Leur patience et leur engagement ont leurs limites.

Nous devons également parler de la charge de travail énorme dans les PGP qui n'est pas prise en compte en terme d'effectifs, pas plus que dans les PAE des DR. Nous demandons depuis très longtemps une évaluation de la charge de travail pour ces services. Rien ne semble se profiler. Les besoins sont pourtant énormes et en conformité avec les exigences de reconquête du dédouanement si souvent prônés.

Où est la cohérence ?

Les difficultés sur les cotes de service de plus en plus exigeantes pour nos collègues vont jusqu'à demander l'arbitrage du directeur interrégional de plus en plus souvent. Tout cela n'est pas acceptable, pas compréhensible. On pourrait multiplier pendant très longtemps ce que l'administration appelle des irritants mais qui sont plutôt les pourrissants du quotidien.

De plus le manque d'attractivité se renforce dans notre administration aggravant ses effets néfastes. Rien qu'à la BSETM deux collègues sont partis en détachement à la police nationale (ceux sur Paris bénéficient d'une prime vie chère de 200 euros et d'autres primes encore) et deux autres ont entamé les démarches pour suivre la même voie...

Cette unité qui est composée de 87 agents (ETPT) ne sera bientôt plus que composée d'un soixantaine d'agents à qui on demandera d'assumer les sous-effectifs. Irrresponsable, déraisonnable sauf à mettre tout le monde en souffrance, encadrement, collectif de travail, et en cas de dysfonctionnement inévitable chercher des responsabilités.

Nos collègues de la BSETM nous font déjà part de leur grande fatigue, du manque de reconnaissance, du manque d'attractivité. Il est prioritaire que notre administration prenne conscience de l'état de fatigue, du manque de reconnaissance, de la sclérose qui gagne notre administration sur tant de situations que le seul bon sens permettrait de résoudre, de l'engagement de nos personnels qui se sentent très souvent pas ou peu pris en compte en dépit de leur engagement.

Les sous-effectifs chroniques ne sont pas prêts de s'arranger tant que la Douane ne prendra pas conscience que sans moyens financiers l'attractivité ne peut pas exister en Île-de-France. Avec une reconnaissance minimaliste notre administration va continuer sa lente et inexorable dégringolade alors que nos missions relèvent plus que jamais de l'intérêt général.

De plus en plus de collègues feront le choix d'autres administrations, on le voit notamment avec les concours catégorie A à la DGFIP. La Douane devrait enfin se rendre compte du potentiel de ses agents, de leur implication et tout mettre en œuvre pour qu'ils s'inscrivent durablement dans notre administration. Du véritable gagnant gagnant. Nous sommes très loin de cette perspective.

Pour toutes ces raisons le SNAD CGT, qui se veut constructif et porteur d'un vrai dialogue social, demande qu'un groupe de travail, préparatoire au CSA, soit très rapidement mis en place pour recenser tout les difficultés qui pourrissent le quotidien des agents, afin d'y apporter des solutions et faire en sorte que dans une direction fort peu attractive, tout soit mise en place pour que le fonctionnement des unités ne soit pas entravé par des fonctionnements inadaptés, restrictifs, incompris, sources de conflits.

Au contraire nous souhaitons que tout ce qui peut être mis en place le soit rapidement, dans l'intérêt des agents, de notre administration, de l'intérêt général, et qu'enfin l'administration des Douanes soit mise en valeur, à la mesure de tout ce qu'elle peut apporter à la Nation, aux citoyens.

Le dialogue social n'est ni plus ni moins que ce qu'en font les organisations syndicales, la politique du siège vide n'est pas satisfaisante, celle du siège trop confortable pas davantage. Encore faut-il savoir de quoi nous parlons, des possibilités d'avancer, de négocier, quand elles sont inexistantes ou à la marge de la marge mieux vaut, selon nous s'abstenir, différer, mettre la pression.

En effet, il ne faut pas mésestimer le fait que nos administrateurs, notre administration, doit rendre compte, par le biais d'indicateurs du dialogue social, de l'état du dialogue social dans notre administration. Une manière de mettre la pression sans solliciter nos collègues au travers de journées de mobilisations qui détériorent encore davantage leur pouvoir d'achat.

Si nous croyons que les mobilisations futures sont de nature à changer les orientations gouvernementales, nous pensons que les OS doivent être à l'avant garde de celles-ci, fortes du constat que le dialogue social tourne, au mieux en rond, au pire à l'envers et n'a pas l'utilité que nous souhaiterions.