

## COMPTE RENDU DU COMITÉ DE SUIVI DE L'ACCORD DU 17 MAI 2019

### *L'heure d'un premier bilan pour le « printemps douanier »*

*Le 18 septembre, se tenait à la direction générale, un comité de suivi de l'accord du 17 mai 2019, qui avait été conclu entre les OS et l'administration suite au mouvement social dit du « Printemps douanier » de 2019.*

*Ce mouvement social, qui a secoué notre Administration et, selon certains, coûté la tête à notre ancien DG, faisait suite à plusieurs revendications liées à des questions indemnitaires, à la retraite, aux conditions de travail et à un malaise persistant suite aux incessantes réformes frappant la douane.*

*Rappelons que les négociations, difficiles, avaient été menées face à notre Ministre de tutelle de l'époque, M.DARMANIN, qui semble plus prompt, depuis qu'il est Ministre de l'Intérieur, à satisfaire les demandes – légitimes – des pompiers et des policiers que celles des douaniers. Il faut croire que tous les uniformes ne se valent pas quand on a de l'ambition politique ...*

*Bref, au menu du jour, le suivi des engagements indemnitaires, immobiliers, en matière d'équipement, sur la retraite et les conditions de travail. Si certains sujets avancent bien, comme les équipements et l'immobilier, d'autres, comme la retraite et l'organisation du travail, sont plutôt en souffrance.*

### L'INDEMNITAIRE

Conformément au protocole, les agents des deux branches ont bénéficié d'une revalorisation de l'allocation complémentaire de fonctions au 1<sup>er</sup> novembre 2019 et au 1<sup>er</sup> juillet 2020. La prochaine revalorisation prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2021. Le montant de l'ACF sera alors de +70,60 € mensuels bruts pour les agents OP/CO/AG, et + 84,35 € mensuels bruts pour les agents de la SURV.

Depuis novembre 2019, les indemnités de suppléments de rendement brigade (SRB), d'heures de nuit, dimanche et de jours fériés ont été fusionnées et l'indemnité a été portée à 5,20€ bruts/heure.

## L'IMMOBILIER

La DG a communiqué un tableau retraçant l'état d'avancement de ces opérations immobilières effectuées à la suite du protocole dont le montant s'élève à environ 3 M€. L'une des caractéristiques immobilières de la douane est d'être souvent implantée chez des opérateurs tiers (gares, aéroports, ports, Chambres de commerce, etc) ce qui complexifie la conduite des projets immobiliers. L'illustration en est la gare de du Nord où la rénovation, qui n'était pas du luxe tant les conditions de travail étaient déplorables, a été co-financée par la SNCF. Sur les 14 autres actions programmées, sept devraient être terminées avant la fin de l'année 2020.

***La CGC Douanes a pris acte des avancées en matière de rénovation immobilière et a salué le travail effectué par les services concernés. Elle a rappelé que ces rénovations, aussi utiles qu'elles soient, n'effacent pas le malaise qui règne dans certains services dont les missions sont remises en cause, comme la mission sûreté à la gare de Nord.***

Sur ce point, la DG a répondu qu'elle pouvait s'engager sur l'amélioration des conditions de travail mais pas sur les missions. Toutefois, elle a précisé qu'en raison de la crise sanitaire et des difficultés des opérateurs (le trafic d'Eurostar s'est considérablement ralenti), la pression était moins forte pour externaliser cette mission « *la question n'est pas tranchée mais la pression s'est éloignée* ». La douane ayant investi sur le site, elle estime que cela devrait y pérenniser la présence d'une brigade des douanes.

Elle a proposé une visite des locaux de la gare du Nord par les OS pour mesurer les progrès réalisés.

En matière d'immobilier, elle a également indiqué qu'un recensement des projets pouvant bénéficier d'un financement par le Plan de relance est actuellement en cours. Ce recensement portera sur les projets prioritaires. Elle souhaite également inscrire dans la durée l'identification et le suivi des sites qui sont problématiques pour lesquels une enveloppe sera dédiée dans le cadre des CHSCT.

## L'HABILLEMENT

Dans le cadre des engagements de ce protocole, les dotations des agents en points ont été augmentées et le vestiaire a été élargi. L'amélioration de l'approvisionnement en équipements s'est poursuivie en 2020 grâce, entre autre, au déploiement de l'appliquetif GECO. Sur ce point, les engagements pris dans le cadre du protocole social auront été remplis (augmentation des dotations initiales et complémentaires, effets ajoutés à la dotation initiale, élargissement des périodes de commande, réduction des délais d'approvisionnement, ...)

En méthode, des agents utilisateurs ont été consultés lors d'ateliers organisés de septembre à novembre 2019. Sur ce point, la DG a reconnu qu'il n'était pas normal que les OS n'aient pas été associées à ces ateliers utilisateurs.

Par ailleurs, un problème majeur se pose toujours sur les gilets pare-balles destinés aux femmes et qui sont inadaptés.

***Le travail réalisé sur l'habillement et les équipements et l'attention portée sur les besoins des collègues a été unanimement salué.***

## L'ORGANISATION DU TRAVAIL

La DG a précisé que les sujets liés aux conditions de travail constituaient un engagement fort pour elle. Un CTR en format HSCT s'est tenu le 26 septembre 2019 puis un second a eu lieu le 30 avril 2020. Le prochain CTR en format HSCT est programmé le 13 octobre 2020.

La question de l'organisation du travail a été abordée en évoquant les thématiques du temps de travail et de la cote de service en surveillance. Sur ce point, les interventions des différentes OS ont été très divergentes mais la plupart ont dénoncé les effets délétères de la réforme de la chaîne hiérarchique en surveillance.

***Pour la CGC DOUANES, il faut aborder la question de l'organisation du travail non pas par la cote de service, approche trop réductrice, mais par une réflexion globale sur la ligne managériale car il est évident que la réforme de la chaîne hiérarchique n'a pas apporté la dynamique attendue. De nombreux encadrants sont noyés dans des tâches de gestion et de contrôle interne au détriment de l'animation du service et de la supervision de l'activité opérationnelle. Ce qui conduit à une distanciation entre les agents et leur encadrement. E le sujet est trop important pour se laisser enfermer dans des postures trop faciles qui consisteraient à opposer, bloc contre bloc, les agents à leurs encadrants. Ces derniers, qui exercent des fonctions difficiles, doivent être mieux formés, mieux soutenus et mieux gratifiés. Nous assistons trop souvent en ce moment à du cadre bashing d'autant plus inacceptable que dans les circonstances difficiles, que cela soit dans le mouvement social comme dans la récente crise sanitaire, les cadres ont été très sollicités et ont fait front !***

La DG a reconnu qu'il ne fallait pas aborder ce sujet par la seule question de la cote de service et va lancer un cycle de consultations bi-latérales avec les OS pour traiter la thématique.

## LES SUITES DISCIPLINAIRES LIÉES AU MOUVEMENTS SOCIAL

Les conditions de sortie de crise liées à la conduite des procédures disciplinaires initiées avant la conclusion de l'accord ont été respectées. Sept sanctions du 1er groupe ont quand même été prises par le directeur général.

***En matière de discipline, la CGC Douanes a rappelé que les mouvements sociaux laissent des traces et qu'il était important de ne pas fragiliser les collectifs de travail. Dans de telles circonstances, les procédures disciplinaires doivent être menées avec le plus grand discernement.***

## LA RETRAITE

C'est clairement le point sur lequel des tensions subsistent car ce sujet n'a pas avancé. Les atermoiements sur la réforme des retraites ne doivent pas avoir pour résultats de ne pas donner suite aux légitimes revendications des agents des douanes. La DG a reconnu que le dossier était en suspens. Rappelons que, lors du mouvement social, il s'agissait d'une revendication forte car des injustices inacceptables subsistent dans notre système. A titre d'exemple, les agents des douanes de la surveillance sur-cotisent pour une bonification dont, pour beaucoup, ils ne peuvent pas bénéficier !

*La CGC DOUANES estime qu'il ne faut pas attendre la reprise de la réforme des retraites, dont presque plus personne ne veut, pour porter ces revendications et surtout corriger des anomalies, comme celles liées à la décote et au bornage. Par ailleurs, la CGC Douanes est intervenue pour dénoncer l'injustice dont sont victimes les agents du cadre supérieur qui commandent des unités de la surveillance (chefs divisionnaires, chef d'échelon DNRED, Responsables Unités Locales SEJF, DNGCD, etc ) et qui sont exclus du bénéfice de la bonification en raison de leur grade. Il faut préciser qu'à fonction comparable (commandant de compagnie, chef de srpj, responsable de commissariat), les personnels des corps d'encadrement et de commandement de la police nationale, ou de la gendarmerie, bénéficient d'une bonification, contrairement aux agents des douanes assurant de telles fonctions de commandement.*

**Conclusion :** Le malaise qui règne au sein de la DGDDI persiste et n'est pas à prendre à la légère. D'après l'observatoire interne 2019 réalisé au sein du MEFR, 84 % des agents de la DGDDI estiment que leur direction n'évolue pas dans le bon sens, score le plus important de toutes les directions du Ministère, et la conflictualité potentielle est la plus élevée du MEFR, juste derrière la DGFIP !!!

Pire, la ligne managériale de la douane, et notamment les A+, est celle qui connaît la plus grande baisse du Ministère en terme d'engagement (*indice qui mesure la satisfaction de travailler au sein du MEFR, l'optimisme concernant son propre avenir au sein de sa direction et la motivation au travail*) !

Ces résultats en disent long sur l'état d'esprit qui règne au sein de notre direction et il faudra rapidement envoyer des signaux positifs aux agents, et notamment aux cadres, pour éviter que cette dégradation ne se confirme. Les réformes à venir (lignes directrices de gestion, transfert de fiscalité, revue des missions, géographie des services, ...) devront démontrer la capacité de notre directrice générale à proposer un projet structurant et ambitieux pour notre administration, ses missions et ses agents si l'on veut éviter que ne se recréent les conditions d'une nouvelle expression de colère.