



## Le Hérisson

Despi 1983

Bulletin de la section des Douanes de NICE

### Un poisson nommé COVID

Nouveaux épisodes COVID à l'aéroport de Nice sous forme de mauvais poissons d'avril.

Alors que, malheureusement, un nouveau cas est apparu peu de temps avant le 1<sup>er</sup> avril, la mécanique de l'identification des cas contacts s'est mise en route (désormais les couacs et flous des premiers temps ne sont plus d'actualité). Plusieurs agents ont été étonnés de ne pas avoir été repris en cas contacts alors qu'ils avaient travaillés ensemble le même jour. Par souci collectif il y a eu volonté de contacter le médecin de prévention afin d'exposer leur situation. Mais sans succès, il n'y a pas eu de retour dans un délai raisonnable. Nous ne remettons pas en cause le choix certainement fondé d'un point de vue sanitaire mais les agents doivent pouvoir obtenir une réponse de l'autorité médicale afin de lever tout doute pour le bien collectif.

Pendant ce temps, confinement oblige, les ASA confinement pour garde d'enfant vont redevenir un besoin régulier (Rappelons que le dispositif a toujours été d'actualité dans le PRA pour l'ensemble des agents des douanes) ; là encore l'aéroport, comme d'autres services en France, se distingue en ayant une interprétation très restrictive de la consigne de ne pas mettre d'ASA (et contre tout bon sens!) si l'agent n'est pas coté : de cette manière les agents qui se voient refuser les ASA sur les NC imposées perdent très vite des dizaines d'heures. INADMISSIBLE.

La CFDT a interpellé la direction générale dès le week-end de pâques pour que le principe de « neutralisation de la cote de service » soit une nouvelle fois rappelée. Après le GT COVID à la DG hier la DG a validé notre revendication et confirmé ses instructions du 22 mars 2020 (!). Elle va rédiger une note de rappel, pour donner les consignes techniques aux chefs de service.

**S'il s'agissait de poissons d'avril la blague peut désormais cesser.**

#### Au sommaire :

- Lancement de la démarche BEAT  
au BP Nice Aéroport  
Page 1

- PROMOTIONS :  
le ministère doit faire mieux !  
Page 3

## DOUANE

# Démarche Bien Être Au Travail Nice Aéroport

**Le service du bureau principal de Nice Aéroport avait été retenu par le comité de pilotage sur la base d'un pré diagnostic comme bénéficiaire de la démarche BEAT. Covid oblige le lancement avait dû être reporté: nous y sommes enfin.**

**Le 31 mars le comité de suivi composé d'un représentant par organisation syndicale, de l'assistante de prévention (SGR) , Médecin de Prévention, d'un représentant de la direction et de la division, a été réuni par la Psychologue du travail détachée auprès de la DI PACA Corse, en charge de l'étude.**

La CFDT Douane a été un moteur de la déclinaison en douane de la démarche BEAT: après

Mailto: [arissoun@gmail.com](mailto:arissoun@gmail.com) ou [cfdt06@douane.finances.gouv.fr](mailto:cfdt06@douane.finances.gouv.fr)

Responsable publication : Kevin LENNE (06.87.07.80.06)

sous couvert du SIRF Paca Corse

Retrouvez également le Hérisson & toutes les infos utiles sur le site [CFDT Douane](http://CFDT Douane)

la parution du rapport Gollak en 2011 sur la prévention des risques psychosociaux nous avons élaboré nos propres grilles d'analyse basées sur les facteurs de RPS organisées autour de 6 axes (**Intensité du travail et temps de travail, Exigences émotionnelles, Autonomie, Rapports sociaux au travail, Conflits de valeurs, Insécurité de la situation de travail**) et permettant d'établir des pré diagnostics. Nous sollicitons alors la mise en place d'Espaces de Dialogue. L'objectif: dégager des pistes d'actions pour agir sur le mal être au travail, qui ne se réduisait pas forcément au manque d'effectifs et de moyens ( ces deux éléments restant bien évidemment des facteurs sensibles).

## Calendrier

- La démarche sera cadencée en plusieurs phases:

### ***Phase 1- Diagnostic approfondi***

C'est la phase qui vient de démarrer ce mercredi 31/03. Elle sera constituée:

- d'une première analyse et recouplement de données diverses sur la situation du bureau
- d'entretiens entre la psychologue et les agents du service

- ***Phase 2- Analyse complète et restitutions des résultats***

Présentation des résultats et de l'analyse au comité de suivi ( début mai)

- ***Phase 3 - Plan d'action***

Le comité de suivi élaborera des plans d'actions qui seront ensuite soumis au comité de pilotage ( CTSD réuni en CHS).

Les grands principes de la démarche sont: anonymat, participation, volontariat et engagement.

**La CFDT Douane encourage l'ensemble des agents du bureau de Nice Aéroport à participer aux entretiens en ayant une parole totalement libérée. L'ensemble de l'étude qui respecte une méthodologie scientifique ne pourra être réellement porteuse et non biaisée que si les données étudiées sont suffisantes .**

## Une longue histoire et beaucoup d'attentes

Nous savons, malheureusement, que le bureau principal de Nice Aéroport connaît des difficultés qui remontent à de nombreuses années. A tout le moins, le lancement de cette démarche matérialise une réelle prise en compte de ces problématiques.

Comme rappelé précédemment, la CFDT Douane est impliquée depuis longtemps dans ces démarches avant même que la BEAT ne soit officiellement déclinée partout en Douane d'abord à titre expérimental ( Nantes et Franche-Comté) puis dans l'ensemble des directions à titre définitif ( pour rappel dans la DI la démarche BEAT a été intégrée en 2018). Ainsi de toute évidence nous nous engageons avec détermination afin qu'enfin nous puissions agir efficacement.

Nous sommes à la disposition des collègues qui souhaitent nous faire part de leurs remarques ou questionnements.

## PROMOTIONS : LE MINISTÈRE DOIT FAIRE MIEUX !

Ce 23 mars se tenait une réunion d'information en distanciel sur les taux de promotions qui faisait suite à l'annonce du ministre d'une augmentation de 1 point du ratio promu/promouvables pour les passages de grades en catégories B et C (soit 1 000 possibilités supplémentaires) pour 2021. La CFDT n' a pas manqué l'occasion de rappeler leurs revendications sur un sujet très cher aux agents !

Les promotions sont un moyen de reconnaître le travail des agents, leurs qualifications, leurs efforts, leur implication, c'est un véritable outil de pilotage de la RH et de bien-être au travail dans un contexte Fonction publique où le point d'indice est gelé depuis des années et les possibilités de promotion à la baisse et au sein d'un ministère qui ne cesse de réformer, restructurer et supprimer missions et emplois.

**NB : Les ratios PRO/PRO ou taux PRO/PRO (Promus/promouvables) sont fixés par arrêtés. Ils définissent le niveau maximal de promotions ou d'avancements de grade : le nombre de promus est proportionnel au nombre de promovables (vivier). Les administrations doivent fixer un taux d'avancement de grade, pour chaque grade de chaque corps. Ces ratios ne concernent que les promotions intra catégorielles donc ni les C en B ni les B en A.**

Le Secrétariat général a indiqué qu'il n'y aura pas de plan ministériel de qualification (PMQ) qui permet de consacrer des marges budgétaires à des promotions supplémentaires. Cette réunion s'est cantonnée à une présentation du bilan 2018-2020 des promotions, des orientations 2021, mais certainement pas de remise en question des chiffres annoncés.

## UNE GESTION BUDGÉTAIRE DE LA POLITIQUE RH

La CFDT n'a pas manqué de dénoncer la manière dont les administrations gèrent les carrières des agents. Malgré les ambitions affichées sur les RH dans la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) et ses fameuses Lignes directrices de gestion (LDG), les bonnes vieilles habitudes persistent... L'administration gère des lignes budgétaires pour une année seulement, plus que des personnels et des compétences à moyen terme.

## DES MÉTHODES EMPLOYÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Sous couvert d'explications pour le moins étranges, pour ne pas dire parfois fantaisistes, on tente de nous justifier des années d'absence de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC), mais surtout on dissimule la réalité... le développement du contrat, le démantèlement de l'action sociale, et ici la baisse des promotions, sont autant de leviers pour diminuer la « masse salariale »

## ANALYSE :

Après des années de réduction des taux de promotions au motif d'une harmonisation par le bas vers la moyenne de la Fonction publique, le point supplémentaire de 2021 n'est pas à la hauteur des attentes. **Les taux de promotion des catégories B et C restent relativement bas** eu égard aux effectifs. Les 1 000 promotions supplémentaires annoncées par le ministre

Mailto: [arissoun@gmail.com](mailto:arissoun@gmail.com) ou [cfdt06@douane.finances.gouv.fr](mailto:cfdt06@douane.finances.gouv.fr)

Responsable publication : Kevin LENNE (06.87.07.80.06)

sous couvert du SIRF Paca Corse

Retrouvez également le Hérisson & toutes les infos utiles sur le site [CFDT Douane](http://CFDT.Douane)

Le Maire seront consacrées à des évolutions au sein de ces deux catégories.

**Des possibilités de promotions n'ont pas été consommées !** Alors que plus de 99% des possibilités de promotions prévues dans le décret ont été réalisées pour les catégories A et B, ce sont 23% des promotions pour la catégorie A qui n'ont pas été réalisées entre 2018 et 2020 !

**La CFDT a posé des questions** : les jurys considèrent-ils que le niveau baisse ? Pour le A+ (AGFiP) comme pour le A ? Les agents ne sont-ils pas assez méritants ? Pourquoi cette politique RH quand on connaît l'expertise de certains métiers et les possibilités d'y dérouler des carrières sur plusieurs grades ? Quelle a été l'affectation des budgets non consommés ? Primes ? Recrutement de contractuels ?

Ne serait-ce finalement pas là le problème ? **L'administration organise méthodiquement sa politique RH autour du prisme budgétaire et d'orientations politiques fortement inspirés du secteur privé.**

### LES POSITIONS DE LA CFDT

Nous demandons depuis de longues années un travail de fond sur la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). **pour traiter des métiers, des compétences et qualifications, leurs reconnaissances, les parcours de carrière.** Exemple : cibler les postes pouvant prétendre à une valorisation de l'expertise et les grades de déroulés associés.

La CFDT a regretté que la définition d'une politique RH d'une durée prévisionnelle de 5 années figurant noir sur blanc dans les toutes nouvelles lignes directrices de gestion soit déjà enterrée. Le Secrétariat général a répondu que **la GPEEC sera enfin abordé en juin**, mais qu'il ne faudra pas s'attendre à des miracles. La GPEEC est en effet présentée comme très compliquée à mettre en œuvre et la réunion de juin n'abordera que les questions de méthode. Pour notre part, nous estimons indispensable de partir de **la GPEEC pour négocier sur les carrières (évolutions statutaires, nouvelles voies d'accès aux grades supérieurs, expertise et encadrement, etc.) et l'indemnitaire.** C'est notre objectif.

**Sur les promotions non réalisées, la CFDT a demandé un programme de rattrapage, notamment à la DGFIP, en redéfinissant la doctrine d'emploi des IDIV et en tenant compte de la notion d'expertise métiers.** Enfin la CFDT ne peut qu'approuver la résistance de la DGFIP face à la volonté de la DGAFP de mettre fin aux promotions de fin de carrière. La CFDT sera donc au rendez-vous des prochaines discussions sur la GPEEC et aussi sur celui des **promotions inter catégorielles** (C en B et B en A) qui n'a pas été abordé. Plus largement, **nos organisations Fonction Publique continueront à porter les revendications sur les autres volets du pouvoir d'achat : négociations salariales et dégel de la valeur du point d'indice en particulier.**