



DOUANE

ATELIER ADHÉRENT

ATELIER ADHÉRENT CFDT LES CHEFS D'ÉQUIPE SU

Cet atelier s'inscrit dans un cadre général de plusieurs consultations et ateliers participatifs à destination des adhérents CFDT.

Ce sont des réunions animées par le bureau national avec des adhérents de mêmes fonctions et/ou de mêmes missions.

Le but de ces ateliers est de trois ordres :

- **Renouer un contact direct avec les adhérents** dans une période sanitaire complexe qui a empêché des liens "normaux" entre les adhérents et élus (moins de tournées, de réunions de section, d'assemblées générales...)
- **Donner la parole aux adhérents et faire vivre la démocratie** au sein de notre organisation, valeur essentielle de la CFDT
- **Établir un nouveau revendicatif métier.** Nous devons nous adapter et nous moderniser continuellement afin de coller aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

CONSTATS

"...Sous les trop nombreuses responsabilités des chefs d'équipe"

Pour tout agent SURV, le "sous la responsabilité du chef d'équipe" fait partie du quotidien des rapports de service, accolé à une multitude de tâches hétérogènes frisant avec le catalogue fourre-tout.

Historiquement, quand en 2010 se tenaient les premiers groupes de travail avec les OS sur la réforme de la chaîne hiérarchique de la surveillance (communément connue comme "réforme du A chef d'unité), la CFDT Douane avait mis en exergue la nécessité d'y associer une réflexion sur le métier de chef d'équipe et sa juste reconnaissance (car au-delà d'une simple fonction, il s'agit bel et bien d'un métier avec le professionnalisme qui doit aller avec). A l'époque déjà, on faisait reposer sur ce rôle la responsabilité de l'animation des vacations, de la gestion des procédures, de la motivation des équipes et de la sécurité des dispositifs et des prises et fins de service.

La suite n'aura fait que confirmer la justesse de nos analyses puisqu'entretemps se sont rajoutées nombre de responsabilités supplémentaires et de complexification : le renforcement des droits de la défense (évolution de la retenue douanière s'alignant progressivement sur la garde à vue, droit d'être entendu, loi ESSOC, convocation par agent des douanes...), l'augmentation de la dangerosité et l'exposition au risque, l'intégration du PM dans les vacations, la gestion de mission immigration, le développement des dispositifs de contrôles renforcés et coordonnés etc..

Avec toujours moins de reconnaissances ou compensations ...

En parallèle, qu'est ce qui a changé en termes de moyens et de reconnaissance pour les agents exerçant ces fonctions : pas grand-chose... Une seule satisfaction : la mise en place d'une formation chef d'équipe à l'ENBD devenue ENDLR qui par ailleurs a eu des retours très positifs de la part des agents participants. Ça reste maigre...

Comme un symbole, le conflit social n'aura fait que confirmer ce sentiment de valorisation insuffisante voire même de "fonction à emmerdes". En effet, qui a payé le lourd tribut aux actions ayant permis d'obtenir des négociations et aboutir à un accord qui a profité à TOUS les agents des douanes ? Les chefs d'équipe...

Revoir :
Services viticulture
Mission Sureté
Agents exerçant à l'EPA-Masse
Enquêteurs
Outre-Mer
Pôle contrôle
Unités aéroportuaires en 12 H
PGP
Services CI

LES CHEFS D'ÉQUIPE SU

A venir :

Chefs de service et adjoints
Informaticiens
Maitre de Chien
Motard



FINANCES.CFDT.FR

REVENDEICATIONS

Volet formation professionnelle et accompagnement professionnel

- **Renforcer la formation chef d'équipe** (actuellement un seul stage annuel, à l'ENDLR et avec un vivier restreint aux seuls contrôleurs issus des promotions des années précédentes) : augmenter le vivier, décliner la FP au niveau régional.
- **(Ré)-intégrer dans les bonnes pratiques du temps de service dédié à la nécessaire mise à niveau des compétences notamment réglementaires.** La ligne mission correspondante existe d'ailleurs dans Mathieu, ce n'est peut-être pas pour rien. L'agent doit pouvoir disposer d'un temps de travail dédié à la mise à jour de ses bases contentieuses, consultation des instructions réglementaires et opérationnelles et recherches documentaires
- **Revoir le cursus de la formation initiale contrôleur** : revenir aux 6 mois de formation théorique en renforçant les modules de mises en situation alliant à la fois les contraintes opérationnelles et réglementaires auxquelles le chef d'équipe doit faire face.

Volet indemnitaire et valorisation de la fonction

- Mise en place d'une **indemnité de sujétion liée à la fonction** de chef d'équipe
- **Augmentation de l'ACF** pour tous les agents SU amenés à occuper ces fonctions
- Remettre au "goût du jour" la **reconnaissance morale** qui est primordiale dans une gestion humaine.
- **Décrire et valoriser correctement dans les comptes-rendus d'évaluation professionnelle**, les compétences d'encadrement, les capacités d'organisation et l'activité liées à ces fonctions