

Edito de David CARON
Secrétaire Général de la CFDT Douane



IL Y A
MAINTENANT 4
ANS, LA CFDT EN
ALLIANCE AVEC
SON PARTENAIRE
DE LA CFTC,
DEVENAIT LA
PREMIÈRE FORCE
SYNDICALE

EN DOUANE. AU MOMENT OÙ
LA COMMUNAUTÉ DOUANIÈRE
EST INVITÉE À RENOUVELER
LA REPRÉSENTATION DES
PERSONNELS, IL EST TEMPS POUR
NOUS DE FAIRE UN BILAN.

Ces quatre années furent marquées par deux conflits sociaux majeurs :

- celui de 2019 « le printemps douanier » qui a pris corps à l'aune du Brexit dans le Nord, fief historique de la CFDT Douane et qui s'est ensuite massivement étendu à l'ensemble du territoire

- et le récent conflit de 2022 lié au transfert des taxes et des fiscalités dont le point d'orgue fut la grève nationale massive et la manifestation de Paris le 10 mars 2022.

La CFDT Douane a été sur le terrain, le véritable « fer de lance » de ces 2 mobilisations. Ses militants en ont d'ailleurs payé le prix fort en 2019, en subissant des sanctions disciplinaires odieuses infligées suite aux opérations de contrôles renforcés initiées durant l'action.



Jamais nous n'avons reculé sur nos valeurs et à chaque fois, ces conflits se sont conclus par la signature d'un accord majoritaire permettant d'engranger des avancées concrètes pour l'ensemble des agents et agents de notre administration.

C'est la preuve que la démarche responsable que nous menons qui consiste plutôt que d'appeler sans cesse à la grève dans le vide, à mettre en place un réel rapport de force, est efficace.

Notre action forte, construite pas à pas avec les personnels, a contraint l'Administration à engager une négociation et, in fine, à nous permettre d'engranger les acquis au bon moment. Non seulement cette démarche fonctionne mais elle fait des émules chez nos partenaires syndicaux qui aujourd'hui n'hésitent plus à nous y rejoindre

Concrètement, nos deux luttes ont permis d'engranger des avancées concrètes au niveau indemnitaire : 105 euros net/mois pour tous les douaniers. Les accords ont aussi permis la création de fonds budgétaires permettant des rénovations immobilières et une progression nécessaire des achats d'équipement en Co comme en Su.

Malheureusement en la matière on est loin du compte, comme vous pourrez le lire dans les lignes qui suivent.

Pour la CFDT le combat continue et les batailles qu'il nous reste à mener sont nombreuses, modification des LDG, augmentation du régime indemnitaire, création d'un véritable carnet à points habillage pour les CO, baisse de la charge de travail, maintien et extension de nos missions, géographie des services, protection des agents et prise en compte des nouveaux rythmes de travail.

La CFDT travaille et agit au quotidien pour garantir aux agents un traitement juste et équitable de leur carrière, pour défendre notre statut et nos missions qui sont et seront systématiquement remis en cause dans les années à venir.

NE RIEN CÉDER DE NOS ACQUIS ET DE NOS VALEURS, TEL EST NOTRE ENGAGEMENT !

MANQUE DE RECONNAISSANCE

Depuis deux années, les collègues vivent avec les désagréments multiples de la crise sanitaire.

Mais plus que les contraintes imposées par les confinements, le manque de reconnaissance se fait de plus en plus ressentir dans l'ensemble de nos services.

Tout le monde est concerné : des services centraux, supports aux services opérationnels.

CONSTAT

Nous avons eu à travailler, pendant la pandémie, dans des conditions difficiles. Palliant l'impréparation de l'administration notamment sur le TT mais aussi les absences des collègues en CM, en septaine, en ASA entre autres.

Nos conditions de travail n'ont cessé de se dégrader depuis, avec un sous-effectif chronique dans les services qui amène son lot de mal-être. Nous en sommes à devoir se disputer pour pouvoir prendre nos congés.

Nous ne sommes plus en mesure de demander de l'aide aux autres collègues car ils croulent déjà sous le travail.

Nous avons l'impression de ne pas être soutenus ni même reconnus.

CE QUE PROPOSE LA CFDT

Un véritable accompagnement des agents et une aide concrète des managers,

Des offres de formation plus proches et plus adaptées,

Une augmentation réelle du pouvoir d'achat et une refonte de nos grilles

Une vraie hausse du nombre des promotions.

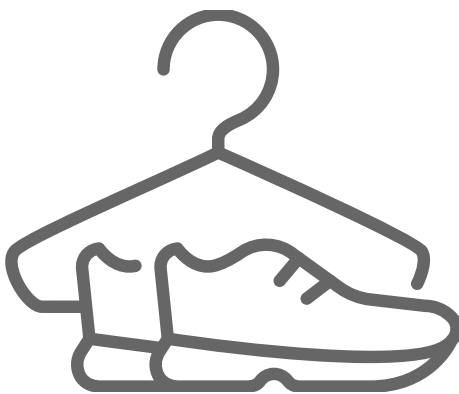


IL N'EST JAMAIS TROP TARD POUR ÊTRE ÉQUIPÉS

La création du carnet à points *Habillage* pour les OP/CO est une revendication de longue date portée par la CFDT.

De nombreuses disparités ont été constatées au sein de nos directions. Trop d'agentes et agents sont encore actuellement, malgré une affectation durable sur un poste, totalement ou partiellement dépourvus des équipements les plus élémentaires adaptés à leurs fonctions de terrain

L'état des lieux des équipements de protection individuelle intervenu en mai 2022 arrive trop tard !!



CONSTAT

Nombreux sont les agentes et agents en poste qui ne disposent pas de chaussures de protection pour réaliser les contrôles malgré une affectation de plus de 2 ans.

Des services de VITI se retrouvent avec des véhicules totalement inadaptés au terrain.

LA CFDT DEMANDE

Une gestion au plus près des agents,

La dotation systématique, pour toutes et tous, dès l'arrivée sur poste,

L'individualisation des effets,

Le renouvellement régulier,

L'adaptation aux missions diverses (dédouanement, CI/viticulture, fiscalité énergétique),

L'évolution et la modernisation des moyens matériels de protection.

FORMATION PROFESSIONNELLE ON SE LASSE DE TOUT, SAUF DE CONNAÎTRE

Le sujet de la formation, véritable mille-feuille administratifs, reste un enjeu important de nos carrières professionnelles.

L'absence de formation qualifiante est à déplorer. Il semble essentiel que l'administration des douanes à l'instar de la DG FIP propose enfin des formations qualifiantes. Nous sommes dans l'attente d'une politique RH valorisante en la matière.

Les niveaux Initiation et *approfondissement* ne sont plus pertinents pour les collègues disposant d'une solide expérience en douane.

FOCUS SUR L'E-FORMATION

Rien ne remplace une formation en présentiel dispensée par un collègue expert de sa matière.

Encore faut-il s'en donner les moyens, rémunérer correctement les formateurs, ne pas exclure de la formation les agents de catégorie C et enfin reconnaître leur expertise, prioriser les formations en local, renforcer les effectifs et les moyens des services FP et de nos écoles, revoir complètement les aspects matériels des formations en accordant des délais de routes suffisants et surtout en défrayant les agents participants, qui souvent y sont de leurs propres deniers.

CONSTAT

Il est de plus en plus difficile pour les agentes et les agents de dégager un temps de formation compte tenu du manque d'effectif au bureau. Principe de continuité du service public oblige !

LA CFDT DEMANDE

Une individualisation du parcours de formation,

Un renouvellement régulier des stages et modules de formation,

Une adaptation aux missions et aux niveaux,

Un socle de formation national complet et la création d'un véritable cursus de formation,

La motivation des refus circonstanciés, et la limitation des refus à une fois.

L'intégration du délai de route sur les plannings des agentes et agents.

Une gestion plus pertinente des e-formations.

EFFECTIFS EN CHUTE LIBRE UNE CHARGE DE TRAVAIL EN NETTE AUGMENTATION

La douane est et reste au cœur de réforme d'ampleur.

A titre d'exemple :

Delta H7, c'est 40 millions de déclarations du 01/07 au 31/12/2021.

Le **BREXIT**, c'est plus de 5 millions de déclarations,

Le **permis CITES**, c'est toujours le visa manuel - à quand une reconnaissance mutuelle de la dématérialisation ?

Le **DCN**, c'est : des bureaux à 70 DCN et d'autres à 5, un différentiel de répartition qui pénalise tout le monde

La régulation des échanges et l'action économique justifient un service douanier régalien fort tandis que dans les services le manque d'effectif est criant.

Nos conditions de travail se dégradent, la souffrance au travail est permanente.

CONSTAT

Les services gestionnaires de plus de 50 DCN n'ont plus la capacité de procéder à une grande partie des contrôles prescrits (« obligatoires – circuits noirs ») par les autres services (bureaux de déclaration, SARC, DG...) du fait du manque d'effectif.

Ce manque d'effectif nuit également à l'esprit de groupe. A titre d'exemple, à l'approche des périodes estivales de fortes disputes interviennent dans les équipes. Le manque d'effectif ne permet pas de gérer les congés annuels de manière apaisée.

Inversement les bureaux qui ont peu de DCN craignent pour leur avenir.

LA CFDT DEMANDE

Des renforts durables dans les services en souffrance,

Une priorisation des tâches,

Une réelle application de la démarche Bien Être Au Travail (BEAT).

POUR RAPPEL, LA CFDT EST LA SEULE ORGANISATION SYNDICALE À AVOIR REJETÉ LE DERNIER RÈGLEMENT PARTICULIER MUTATION.

LES HORAIRES

Nombreux sont les services actuellement impactés par des horaires dits *atypiques* sans pour autant que la pénibilité liée à ces horaires décalés ne soit prise en compte par l'administration (services de contrôle externe par exemple SRE, BC, VITI, CI etc).

Le travail posté et le travail de nuit perturbent les rythmes biologiques quelle que soit la branche d'appartenance.

La généralisation de la GTA est une remise en cause sans précédent des acquis et des pratiques locales dans la gestion des rythmes de travail.

Son seul but étant de faire des économies la DG, à marche forcée, écrase l'ensemble des aménagements horaires mis en place depuis parfois des années.

Tout le monde est perdant, les agents et les encadrants qui voient leur charge de travail exploser.

LA CFDT DEMANDE

Le report de la mise en place de la GTA et le maintien des acquis locaux

La refonte des textes qui encadrent le travail hors horaire de bureau des OPCO pour enfin prendre en compte la demande des agents.

Plus d'équité par la mise en place d'une nouvelle bonification en temps et via la création d'une prise en charge pécuniaire en cas d'horaires dits « non standards » (nuits, week-end, férié) pour les services CO qui les pratiquent,

La reconnaissance de la pénibilité du travail de nuit toutes branches confondues,

La reconnaissance des risques professionnelles pour toutes et tous les agents.

FOCUS SUR LE TÉLÉTRAVAIL

LE TT EST UN MARQUEUR FORT DE LA CFDT.

Ce mode d'organisation du travail a longtemps été défendu par la CFDT alors qu'il était souvent décrié par d'autres OS. Conscient des enjeux de la conciliation vie privée / vie professionnelle, nous sommes et restons une organisation avant-gardiste en la matière.

Toutefois, des garde-fous sont nécessaires.

LA CFDT DEMANDE

Un traitement égalitaire des demandes de TT et l'application de l'instruction du 19 juillet 2021 (tâches télétravaillables, fin des pressions hiérarchiques !)

À ce que le TT ne soit pas le prétexte pour réduire les surfaces de travail allouées aux agents et agents

À ce que la qualité de vie des agents tant en présentiel qu'en TT soit garantie et préservée

Plus de souplesse dans la gestion du TT

Une augmentation de l'indemnité compte tenu de l'augmentation des frais liés au TT dans un contexte d'accroissement des prix de l'énergie

BAISSE DU MÉTRAGE CARRÉ : BUREAU PARTAGÉ OU OPEN-SPACE ?

Une réflexion est en cours par la Direction sur le plan national.

La CFDT sera vigilante.

Hors de question de "bureaux partagés" ou autre gadget de ce type.

VOTRE VOIX
NOTRE ACTION
VOTEZ CFDT

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES PROGRÈS CERTES, MAIS INSUFFISANTS

La CFDT douane œuvre en permanence et depuis sa création pour une véritable égalité femme/homme.

C'est un combat qui nous conduit au quotidien à intervenir pour l'adaptation des postes et des fonctions pour les femmes enceintes ou les parents isolés entre autres.

Pour ce qui est du pouvoir d'achat, en 2021, les femmes du ministère gagnaient 8,10 % de moins que leurs homologues masculins, après neutralisation des temps partiels. C'est l'enseignement qui ressort de l'application de l'outil fourni par la DGAFF afin de quantifier les écarts, sur lesquels la CFDT alerte depuis longtemps.

CONSTAT

De nombreuses réunions de service sont organisées le mercredi écartant de fait des collègues du collectif de travail.

LA CFDT DEMANDE

La garantie de l'égalité des parcours professionnels et l'égalité salariale,

La mixité des métiers,

La fin du plafond de verre,

L'optimisation des réunions, soit concrètement la fin des réunions tôt le matin, tard le soir ou le mercredi,

De lutter plus efficacement contre les violences sexistes et sexuelles en garantissant notamment une prise en charge automatique de la protection fonctionnelle pour toutes les demandes,

De sanctionner les comportements hiérarchiques déplacés et le harcèlement moral qui peut se mettre en place au travail,

La transmission systématique d'une information claire et précise des possibilités de sur cotisation pour la retraite à chaque demande de temps partiel.



DIVERSITÉ, LUTTE CONTRE LE RACISME UNE VIGILANCE DE TOUS LES INSTANTS

La CFDT depuis sa création porte des valeurs profondes : Lutte contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination, de sexisme, de racisme, d'homophobie et de xénophobie.

En douane comme ailleurs dans le monde du travail les militantes et militants de la CFDT sont vigilants sur ces sujets et accompagnent celles et ceux qui en sont victimes. La réponse de l'administration est encore parfois trop lente et inadaptée et seul le courage des victimes que nous accompagnons fait bouger les lignes.

LA CFDT DEMANDE

La garantie de l'égalité de traitement de toutes et de tous quelles que soient leur origine, leur sexe et leur orientation sexuelle,

La mise en place d'un observatoire interne sur ce sujet pour promouvoir ces valeurs et analyser les problèmes

L'engagement fort de l'administration à intégrer ces valeurs et à les faire vivre dans ses actes

La protection systématique des agents qui seraient victimes d'actes ou de propos racistes, de discriminations et d'humiliations au travail.

SIMPLIFICATION DES PROCÉDURES URGENCE ABSOLUE

L'empilement des législations a rendu nos procédures de plus en plus complexes (droit d'être entendu, loi ESSOC, judiciarisation accrue des procédures, recours aux experts, technicité des dossiers, réglementations changeantes...).

Il est indispensable d'agir dans le domaine car la lassitude gagne face à la complexité des process et surtout au manque de préparation en amont de ces changements.

CONSTAT

Les services restent dans l'attente des BOD sur le perfectionnement passif ou l'entrepôt sous douane par exemple. Mais également des directives sur les RDE et les régimes particuliers dans le cadre du DCN, cela depuis de nombreuses années !!

PSC, PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE UN BON DÉBUT MAIS TOUT RESTE À FAIRE

C'est un combat historique de la CFDT qui commence à aboutir. Nous n'avons cessé d'exiger de l'état employeur la prise en charge de nos frais de santé et de prévoyance tout comme dans le secteur du privé.

Après des années de travail et des mois de négociations, suite aux accords de la fonction publique signés par les organisations syndicales représentatives, l'Administration prend enfin en charge une partie de nos frais de complémentaire santé.

15 euros par mois depuis le début de l'année, objectif 50% en 2024.

La CFDT demande un effort supplémentaire avec une prise en charge de 60%.

Reste désormais à faire aboutir les négociations pour la prise en charge de notre complémentaire santé, avec un panier de soins amélioré, que nous souhaitons le plus large possible et surtout un haut niveau de couverture.

Le travail de négociation des équipes CFDT engagés dans ce dossier sera ardu et opiniâtre car c'est un marqueur important de nos actions sur l'amélioration des conditions de travail et de santé des salariés du public.

LE SUJET DE LA PRÉVOYANCE RESTE ENCORE À DÉFENDRE.

DISPARITION CAP

Les lignes directrices de gestion (L.D.G) instaurées par la loi de la fonction publique (loi DUSSOPT) du 06 août 2019 mettent fin à la représentation des personnels en commissions administratives paritaires à une période où nous assistons à l'explosion des postes à profil, à une décorrélation de l'ancienneté pour ce qui est de l'avancement et un retour du fait du prince en matière de notation. Puisque dorénavant seule la valeur professionnelle décrite par le chef de service et le N+2 dans les derniers CREP des agents sert de critère de décision pour une promotion ou un avancement.

LA CFDT DEMANDE :

La création de groupes de travail dédiés sur chacune des thématiques identifiées

Le retour de la représentation démocratique !