

Réunion au sommet pour DAX



Vendredi 4 juin 2021, se tenait en visioconférence une réunion pilotée par Monsieur Serge PUCETTI avec les représentants de toutes les organisations syndicales de l'interrégion et en présence du Directeur de Bayonne. Cet espace de discussion a été provoqué par le dépôt d'un préavis de grève co-signé par les syndicats CFDT et UNSA.

La brigade de Dax a vu se succéder, en l'espace de 3 ans, 3 chefs d'unité. Plusieurs cas de souffrance psychologique ont été déclarés. Depuis peu, l'équipe encadrante de proximité n'est plus opérationnelle. Face à cette situation, le Directeur Interrégional avait mis sous tutelle la brigade en publiant une note cadrant ses activités par des consignes très strictes d'application immédiate.

Face à ces événements, les agents exprimant leur mécontentement ont fait appel aux organisations syndicales Ainsi ce 4 juin, nous nous retrouvons en négociation avec des demandes claires (voir notre liminaire ci-après).

Même si au début de la réunion la CGT fait savoir qu'elle réprouvait le traitement de ce sujet selon cette configuration en marquant sa préférence pour un CTSD, la discussion a au final été reconnue utile par tous.

Nous rendons compte ici des modifications au projet initial :

- > la cote de juin n'est pas concernée ;
- > pour cet été les CA déposés ne seront pas remis en cause ;
- > les desideratas pourront être déposés jusqu'à 4 semaines avant (8 dans la note précédente) et les demandes pour forces majeures restent bien évidemment possibles sans limite de délai ;
- > le rythme des vacances prévu sur la note initiale sera amélioré afin d'en diminuer sa pénibilité ;
- > dès le prochain CHS, le point sera porté à l'ordre du jour, comme il le sera en point d'information lors du CTSD du 29 juin ;
- > dans le cadre de la démarche BEAT, le travail de la psychologue se poursuivra afin d'arriver à la définition d'un dispositif en septembre ;
- > des réunions brigades pour examiner « le métier » voulu par l'employeur seront organisées ;
- > enfin un volet emploi a été annoncé avec l'arrivée d'un CP Paris spécial, d'un B au TAM et de 3 C. Ainsi compte tenu des différents départs, l'effectif sera maintenu à 24 plus 1 Paris spécial pour un ER de 25.

Loin de là, l'idée de tirer la couverture à nous (tous syndicats confondus); ces avancées sont dues, avant tout, à l'ancrage des agents des douanes de la brigade de Dax, à leur métier et à leur volonté manifeste d'améliorer leur quotidien professionnel. Deux d'entre eux participaient à cette réunion et une RMIS aura lieu le 11 juin.

Elles ont été également possibles grâce au pragmatisme et l'ouverture au dialogue dont ont fait preuve les Directeurs de Nouvelle-Aquitaine guidés par l'expérience du terrain qu'ils ont acquise au cours de leurs carrières.

C'est là que l'UNSA douanes met en garde nos législateurs lorsqu'ils encouragent, avec la loi de transformation de la Fonction Publique, l'arrivée aux responsabilités des régions douanières de cadres venant d'autres horizons, qui pour certains n'effectueront qu'un rapide passage en douane, le temps de collectionner une ligne supplémentaire sur leur CV, ou bien quelques belles photos d'uniformes dans leurs albums !

Les conflits de toutes sortes qui ne manqueront pas d'exister pourront-ils, alors, être appréhendés de la sorte ? Nous en doutons.

Néanmoins le sujet n'est pas épuisé puisque nous suivrons l'évolution de la situation à la brigade de Dax afin que les agents puissent retrouver une sérénité professionnelle.

Liminaire UNSA

Nous abordons cette invitation à négocier les mesures applicables à la brigade de Dax avec gravité car rien n'est plus important pour un douanier et pour l'efficacité d'un service que l'adhésion aux règles collectives de travail, et l'établissement de relations de confiance entre agents et encadrants.

Mais notre état d'esprit est également positif, car nous pensons qu'une explication franche et sans non dit entre douaniers, puisque nous avons encore la chance d'avoir comme interlocuteur un directeur qui a connu toutes les strates de l'administration des douanes, est de nature pour toutes les parties à clarifier les choses et prendre conscience afin de poser les jalons pour l'avenir.

C'est en tout cas le sens que nous souhaitons donner à notre préavis de grève qui permet d'ouvrir un dialogue sur nos demandes précises dont voici la teneur :

- l'arrêt du détricotage de la cote en cours ;
- la suspension de toute décision qui serait contraire aux textes en vigueur (tour de RH, ARTT,...) ;
- le cas échéant, la suspension de toute décision relevant de la compétence du CTSD et/ou du CHS ;
- le rétablissement de la démarche BEAT par l'organisation des points d'étape, afin de recueillir un état des lieux objectifs de la brigade. Tout le monde doit être sondé, y compris ceux qui ont une responsabilité dans l'organisation du service, Div et DR ;
- dans le délai, l'engagement d'une démarche constructive de l'administration visant à assurer la protection physique et morale de tous les agents, en concertation avec les agents, leurs représentants et le cas échéant, la médecine du travail, qui pourrait se concrétiser par une cellule mixte de médiation, en effet des personnes n'ayant pas partie prenante sont généralement plus efficace pour recueillir les avis. En appui, une cellule d'écoute pourrait être sollicitée avec la participation des différents acteurs sociaux dont la psychologue ;
- la transmission des rapports et conclusions des mesures locales prises en 2020 ;

Notre rôle est de défendre les agents, et normalement tous les agents, sauf à démontrer que certains pourraient volontairement agir contre les intérêts de leurs collègues.

Nous restons également convaincu que la réforme de l'encadrement n'a pas été menée correctement en SU, que bon nombres d'encadrants sont envoyés sur le terrain avec un minimum de formation et d'expertise du métier de la surveillance.

Nous considérons qu'il serait préférable d'éviter la mise sous tutelle de la brigade qui n'est pas étayée pas des éléments concrets présentés par l'administration.

A présent, déposer un préavis de grève doit effectivement amener une période de concertation en vue de calmer le jeu, car tout le monde aurait à perdre si des mesures brutales et coercitives étaient prises. Nous attendons donc de votre part que vous preniez le problème à bras le corps en montrant que, dans ce dossier, tout le monde est sur un pied d'égalité quant à l'évaluation de ses responsabilités, au regard de ses obligations.

GT National du 4 juin sur l'accompagnement social

Nous étions convoqués le 4 juin à la DG pour un GT relatif à l'accompagnement social, un de plus. La déclaration liminaire commune donna le ton de cette réunion.

Dans la semaine, nous avons signifié notre colère à la directrice générale, en adressant un courrier intersyndical dénonçant la méthode qu'elle souhaitait mettre en œuvre, ainsi que son projet d'accord qui se contentait de reprendre les dispositions réglementaires en termes de restructuration, sans proposer de les améliorer significativement.

Dès son entame, la réunion de ce jour a vite failli tourner court, la DG se déclarant incapable d'établir une démarche commune (!) La séance fut donc interrompue.

Au retour à la table des débats, la DG avait probablement compris qu'en menaçant de stopper les échanges, c'est l'ensemble du dialogue social qui prendrait fin à Montreuil. Dans un nouveau (et dernier à ce stade) tour de table, l'UNSA Douanes est intervenue afin d'insister fortement sur le besoin de trouver un accord cadre sur la méthode de négociation. Il s'agissait pour nous de lister les thèmes à mettre au débat, de déterminer le périmètre concerné par les échanges et d'établir un calendrier de concertations, le tout en vue d'établir un protocole d'accord qui nous serait remis pour validation.

Cet accord ne pourrait alors être mis en œuvre que s'il recueille la signature de syndicats représentants au moins 50% des suffrages exprimés aux élections professionnelles de 2018.

Si nous réclamions cette négociation dès le mois d'octobre, soit voilà plus de 7 mois, c'est bien qu'il y a un intérêt majeur, autant pour les agents restructurés que pour l'ensemble de la communauté douanière. Nous l'avions encore rappelé lors du GT le 24 mars, ce qui avait conduit la DG à mener des échanges bilatéraux avec toutes les OS. Ces derniers auraient déjà dû déboucher sur un cycle de négociations, mais il nous a fallu encore le réclamer au GT du 6 mai, avec l'appui de toutes les autres OS.

Nous avons suffisamment dénoncé le risque de laisser l'administration dérouler les règles de gestion, sans apporter un complément de mesures visant à soulager un tant soit peu la rudesse d'une restructuration. Nous avons donc pesé de toutes nos forces pour obtenir un cadre de négociation, même si nous regrettons ne pas l'avoir vu s'engager bien plus tôt.

Notre volonté a fini par faire consensus et nous allons enfin pouvoir ouvrir un cycle de négociations durant, au moins, tout le mois de juin. De par notre ligne claire, notamment établie par l'ensemble des sections interrégionales UNSA autour de la résolution sur les CTSD, nous avons montré notre capacité à peser sur les décisions prises à Montreuil.

Il ne faut toutefois pas se réjouir trop vite. Il s'agit ici d'un accord sur la méthode. Il faut à présent parvenir à un niveau de concorde acceptable sur le fond.

Ces négociations porteront sur toutes les mesures de restructuration en Douane jusqu'au 31 décembre 2024. Si elles concernent donc la réforme de la Fiscalité, au final elles sont susceptibles de s'appliquer à tout type de restructuration, quel qu'en soit le motif : l'enjeu est donc de taille. Pour l'heure, l'UNSA Douanes s'est engagée à négocier, pas à valider un projet à tout prix. Toutes les initiatives qui pourraient être mises en place prochainement ne sont donc pas remises en cause.

En Nouvelle-Aquitaine aussi, l'UNSA n'a pas participé aux CTSD sur les transferts de missions. Nous avons évité toute gesticulation stérile et donné un signal fort au niveau national. Mais sera-ce suffisant pour améliorer notablement l'accompagnement social?

L'UNSA s'engage pour l'EPAF

Le conseil de surveillance de l'EPAF s'est tenu le 3 juin avec la participation du secrétaire interrégional UNSA de Nouvelle-Aquitaine représentant l'alliance UNSA/CGC. Il s'agissait de dresser le bilan 2020 de l'EPAF.

L'UNSA/CGC a félicité l'organisme et ceux qui le font fonctionner car, malgré une année 2020 difficile pour cause de pandémie, les colonies ont repris en été, même si ce fut à un niveau moindre et une session a exceptionnellement été ouverte pour les vacances de la Toussaint.

Concernant les vacances loisir la note attribuée par les agents vacanciers est supérieure à 8/10 et les sites gérés directement par l'EPAF sont encore mieux évalués que ceux délégués à des prestataires. Nous avons donc réaffirmé notre totale opposition à la vente envisagée de la totalité du parc vacances. Nous avons aussi regretté le raboutage par deux fois de la subvention ministérielle versée à l'organisme alors que les tarifs ont augmenté de 2% en cohérence avec l'inflation mais loin du gel d'indice des fonctionnaires.

Le delta de subvention oté aurait pu aussi servir à procéder à des travaux de rénovation de certains centres de vacance.

Les documents fournis nous ont permis de constater que sur les 10 dernières années, parmi les personnels de l'EPAF, le rapport entre les 10% de salaire les plus élevés et les 10% de salaire les moins élevés était passé de 2 à 3. L'UNSA constate donc une relative stagnation des bas salaires (à mettre en parallèle avec les salaires en douane) et pourtant l'évolution des méthodes de travail et de la technicité touche prioritairement les emplois d'exécutant et de bureau.

Il serait intéressant d'avoir la même étude en douane !

Carton plein pour l'UNSA

Vous avez certainement lu dans un précédent numéro de LEA notre lettre adressée à la DG pour signaler la cherté des logements à Bordeaux et le manque de logements réservés ; suite à notre interpellation voici une première réponse qui montre que notre demande a bien été prise en compte :

« Bonjour Monsieur le secrétaire général,

Dans le cadre d'un examen exhaustif des conventions de réservation en cours ou arrivées à échéance

en 2020, et pour juger notamment de l'opportunité de reconduire ou non ces réservations, le service

central s'est engagé dans une démarche de mise en cohérence de l'offre de logements avec les besoins

constatés ou portés par les services territoriaux sur les zones en forte tension immobilière.

Le constat d'une absence d'offre domaniale et locative sur la région bordelaise est ainsi clairement posé.

Pour identifier et répondre à une demande qui demeurerait non satisfaite, l'EPA, en concertation avec

l'ALPAF et le service territorial de Bayonne (en charge de la gestion du parc sur le département de la

Gironde), a d'ores et déjà pris l'attache de plusieurs bailleurs pour définir des modalités de réservation

permettant de développer son offre de logements.

La direction de l'établissement, comme acté par le conseil d'administration, présentera en détail les

orientations prises pour répondre à cet objectif au CA d'automne.

En espérant avoir répondu à votre attente.

Bien cordialement.

Ronan JAOUEN, Chef du bureau RH1 »