

## Déclaration liminaire

### Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration de Nouvelle-Aquitaine

M. le Président,

dans le cadre de cette instance, nous tenons à souligner que nos collègues lors de leurs activités professionnelles, sont amenés à interagir avec les usagers ou opérateurs professionnels à l'occasion des multiples missions douanières qu'ils accomplissent. Ces activités dont ils ont la charge sont susceptibles de générer des conflits. Ne nous y trompons pas Monsieur le Président, dans la société telle qu'elle se dessine aujourd'hui, partisane, bipolaire, violente parfois, ou la compétition entre tous s'est considérablement accrue au fil des années, ou l'extrême pauvreté côtoie l'immense richesse et ou les esprits s'échauffent pour des motifs futiles, l'actualité malheureusement nous le rappelle trop souvent, nos collègues se trouvent au titre de leur fonction sur une ligne de fracture !

Confrontés à ces populations, il arrive malheureusement trop souvent que nos collègues soient pris à partie, victimes de propos ou d'agissements agressifs à leur encontre alors même qu'ils sont sous sauvegarde spéciale de la loi, censée les prémunir et les protéger. Lorsqu'à la suite d'un incident ils engagent des poursuites judiciaires à l'encontre d'un auteur, il leur est permis de bénéficier de la protection fonctionnelle. Dernièrement, au sein de la DINA, des agents en ont bénéficié sans difficulté particulière, et c'est un point à mettre au crédit de l'administration.

Pour autant, lors de la FS de CSA du 1er avril dernier, nous vous avions alerté verbalement sur les modalités de prise en charge des agents bénéficiant du dispositif, dont l'accompagnement et la préparation nous semblaient largement insuffisants. Il nous apparaissait que loin de se cantonner à la stricte application des textes, il pouvait être dégagé des pistes d'accompagnement pour ces collègues, dont c'est très souvent, et c'est leur honneur qu'il en soit ainsi, le premier contact avec l'institution judiciaire et le droit pénal.

Certaines administrations aux missions régaliennes, nos homologues UNSA Police nous l'ont indiqué, mettent en place au moins pour les affaires les plus marquantes, un accompagnement lors des audiences. En effet, lors du traitement en audience publique d'une plainte, il n'est pas rare de voir un infracteur accompagné de ses proches, membres de sa famille, collatéraux, comparses même parfois, qui imposent leur nombre à l'assistance et présentent par là-même une impression de supériorité, face à un agent public laissé seul, sans accompagnement ni réelle préparation.

Il nous semble donc, Monsieur le Président, qu'à l'occasion de l'accord du bénéfice de la protection fonctionnelle dans des affaires de violences ou voies de fait perpétrées à l'encontre d'un collègue et en lien avec le service, soit mis en place un processus de préparation de l'agent et d'accompagnement. Il pourrait s'agir de l'informer des modalités de prise d'un dépôt de plainte par les services de police ou de gendarmerie, de le préparer à une audition éventuelle, bref, qu'il perçoive le soutien de l'institution dans ce qui se présente bien souvent pour lui comme une épreuve supplémentaire.

Nous vous proposons le cas échéant et après accord du collègue, que les organisations syndicales qui le souhaitent soient associées à un tel dispositif à définir afin de donner, au moins lors des audiences, et c'est un point qui a son importance, l'impression d'une certaine unité, d'un esprit de corps, mis en œuvre autours des agents, qui n'auraient plus la désagréable impression d'être seulement livrés à eux-mêmes. Ce serait l'occasion pour l'administration de faire sentir à ses agents, ceux directement concernés mais au-delà et à moindre frais, qu'ils sont soutenus, qu'ils font partie d'un tout, et que le nombre pour l'administration, est également une force.

L'UNSA Douanes aimerait également attirer l'attention de l'administration sur un 2<sup>ème</sup> point, bien plus interne, qui vient en écho de la déclaration liminaire proposée par l'Intersyndicale locale lors du CSA du 23 mai dernier sur les effectifs, qui fustigeait l'absence de communication des chiffres sur les équivalents temps pleins, et l'abandon du suivi des effectifs de référence pour celui, qui nous semble bien plus trouble, d'effectifs physiques cible. Il s'agit là de dénoncer les effets pour les agents de ces dispositions de pilotage des ressources humaines (RH), et surtout l'absence d'outil dorénavant disponible pour objectiver leur charge de travail. Par exemple, là où 10 effectifs de référence identifiaient la quantité de travail d'un service, dorénavant 7 peuvent être seulement fixés comme « cible » à atteindre en fin d'année, au prétexte qu'il s'agit du seul objectif d'effectif susceptible d'être atteint... Nous le redisons ici, ce système n'est pas bon !!

En cas d'absence, de poste non pourvu ou encore de poste supprimé, cette situation entraîne une répartition des tâches entre les agents restants, sans qu'à aucun moment il ne soit identifier une quelconque surcharge. La situation se révèle particulièrement dans les services dont la masse de travail à produire, de service à rendre, d'activité, est incompressible, la surcharge apparaît ne pouvoir être matérialisée par aucune méthode chiffrée. Nous pensons particulièrement aux postes des collègues de l'administration générale des fonctions soutien, comptabilité, ressources humaines par exemple, mais également à ceux des opérations commerciales dont les activités dépendent de bureaux et services tiers dans le cadre d'activités centralisées et encore à ceux de la surveillance, œuvrant par exemple sur les points de passage frontaliers.

Les répercussions de cette situation peuvent être multiples, surcharge de travail bien évidemment, stress généré par la perspective d'objectifs impossibles à réaliser, mal-être apparaissant suite à des sentiments de submersion, quand ce n'est pas le report, plus ou moins volontaire ou accepté, de périodes de congés, tout cela sans qu'aucune possibilité dorénavant ne soit proposée pour « substantialiser » et quantifier ces phénomènes. Ces collègues vivent en plus souvent une double peine, ils exercent des métiers exigeants, difficiles, complexes, requérant des compétences particulières, mais restent toutefois très éloignés des réussites mises en avant par l'administration dans l'actualité interne et sont également invisibles des médias publics. Pour autant, leurs missions sont essentielles au bon fonctionnement de notre administration.

Second effet induit par ces nouvelles méthodes de pilotage RH, la difficulté dorénavant faite d'identifier les postes sur lesquels se positionner au sein d'une résidence, et la totale liberté qui nous apparaît pour l'administration de pourvoir un poste par le recrutement d'un contractuel ou d'un agent en mobilité, sans avoir à prospecter sincèrement sur celui-ci afin de le proposer à un collègue douanier. Une opacité de plus qui ne fera qu'ajouter à la défiance ambiante. L'administration locale serait de notre point de vue, bien inspirée de trancher avec ces pratiques et de revenir à plus de clarté dans l'identification des problèmes et des règles de gestion RH, sous peine de s'éloigner encore un peu plus de ses personnels. Une solution, là encore qui ne coûte qu'en volonté...

Enfin dernier point, plus léger mais important également, vous constaterez que quelques-uns d'entre nous parmi la population masculine, libérés des contraintes que formule l'administration et profitant de leur statut de représentant du personnel élu, portent aujourd'hui un short. Le vêtement est adapté à la chaleur du moment et pour peu qu'il soit convenable, propre et pourquoi pas, élégant, il ne représente en rien une atteinte à l'honneur ou au renom de l'administration, ne jette en rien le discrédit sur une fonction, n'est la marque d'un manque de respect à l'encontre de personne, et ne représente aucun manquement à la probité, propre à altérer la confiance qu'a le public dans l'action de notre administration.

Il est temps aujourd'hui Monsieur le Président, d'évoluer avec le changement climatique, les périodes de très fortes chaleurs se multipliant années après années, et de faire évoluer les mentalités. Certains pays chauds, d'Afrique ou d'Océanie notamment, permettent le port du short ou bermuda ; notre propre pays dans certains départements d'outre-mer le permet, accompagné de chaussures fermées et accommodées, sans que ce ne soit en rien une entrave, ni au bon fonctionnement des institutions et administrations, ni au sérieux avec lequel le travail doit être réalisé, ni à l'application avec laquelle le public doit être accueilli.

Une opportunité s'offre donc à vous à notre demande, d'offrir la liberté du vêtement à vos agents, et peut-être au-delà des périodes de canicule. Autoriser le port du short pour les agents douaniers hommes, les femmes ayant déjà cette liberté acquise culturellement de le porter, comme la jupe, et de leur permettre sans que cela ne coûte le moindre argent à l'administration, de ne plus être soumis à l'inconfort de la chaleur. Cela serait de nature à améliorer les conditions de travail, particulièrement dans les services dans lesquels l'ambiance thermique est mal prise en charge, et à reconquérir un peu mieux le cœur des agents, mais ça s'étend aux sujets préalablement abordés, en leur montrant l'importance que leur santé, leur sécurité et leurs conditions de travail ont pour l'administration qui les emploie.