



Ne pas dissoudre la Qualité de Vie et les Conditions de Travail à la DIPA

CSAL DIPA du 18 juin

Monsieur le président,

Nous sommes réunis ce jour, le 18 juin, pour la convocation d'un CSA. Cependant, nous ne pouvons pas ignorer la conséquence des élections européennes : la dissolution de l'Assemblée nationale.

Les résultats des urnes reflètent la politique menée ces dernières années : une accumulation de mensonges, une réforme des retraites imposée malgré des millions de salariés manifestant, une politique d'appauvrissement du travail (certains agents ne peuvent plus vivre de leur travail), et la non prise en charge de la problématique de l'attractivité dans la fonction publique.

Cette dissolution met en sommeil la réforme de la fonction publique, qui pouvait conduire à la disparition des catégories et l'instauration d'un salaire au mérite, ce que nous condamnons avec force car cela poursuivrait, en fait, l'appauvrissement du service public.

Fidèle à notre esprit d'autonomie, puisque nous sommes membres d'une Union syndicale et non pas d'une Confédération, nous réaffirmons notre attachement aux valeurs républicaines de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité. L'UNSA fait de la lutte contre les discriminations l'un de ses principes fondateurs. Nous attendons des candidats qu'ils évitent de renouveler les promesses irréalistes, qui ne feront qu'accroître la défiance envers le politique, et aux électeurs de faire le choix qui leur appartient.

L'UNSA Douanes DIPA, quel que soit le résultat des urnes (majorité absolue ou relative), sera toujours présente pour agir dans l'intérêt des douaniers, de notre administration, pour défendre les missions, obtenir plus de moyens pour les réaliser, et améliorer les conditions de travail de nos gabelous.

À cause d'une forte instabilité au poste de ministre des Comptes publics depuis près d'un an (nous en sommes à quatre ministres différents depuis 2020), nous constatons un ralentissement, voire un blocage total, de certains dossiers pourtant essentiels à la douane, pendant que d'autres administrations voient leurs capacités accrues.

L'urgence à traiter demeure les rémunérations. Nous vous demandons de porter auprès de notre Directeur Général notre exigence faite depuis plus d'un an pour la revalorisation du régime indemnitaire de l'ensemble des personnels douaniers. Il est nécessaire de reconnaître l'amélioration des compétences professionnelles à travers toute la profession depuis 2019. Pourtant, notre demande d'organiser un groupe de travail dédié n'a toujours pas été retenue par l'administration. Cette situation devient irritante en comparaison du dialogue social mené à la DGFIP. Nous demandons des mesures significatives concernant les rémunérations et l'établissement de rencontres institutionnelles dès la rentrée pour aborder ce sujet.

Notons qu'il était prévu d'annoncer la déclinaison interrégionale du plan de prévention de la corruption. A ce jour, ce que nous savons, présentation succincte, non approfondie et non débattue

avec les OS nationales. Le plan comprendrait des actions en matière de formation et de sensibilisation, un volet portant sur les sujets informatiques et d'habilitation. Enfin, le plan prévoit la mobilité régulière des agents occupant un poste identifié comme sensible. Si le sujet est réel, il faut de l'ambition dans sa cible prioritaire à nos yeux, qui est la protection des douaniers. Pire, il ne faut pas faire l'impasse sur la répression contre les organisations criminelles. Il est hors de question, sous couvert d'un plan pour lutter contre la corruption, de mettre en place un plan pour « augmenter la pression » sur le personnel.

De plus, c'est actuellement la semaine de la QVCT. Notre section, UNSA Douanes DIPA, soutient les personnels des bureaux de contrôle de Calais et Dunkerque, qui ont déposé un préavis de grève pour tout le mois de juin, revendiquant la prise en compte de la pénibilité. Ce sujet nous tient particulièrement à cœur, notamment pour nos collègues de l'Udd nuit, car lors des négociations de Montreuil, nous avons porté le sujet de la pénibilité pour les services atypiques, mais l'administration ne fait que reporter, ce sujet, aux calendes grecques.

Nous devons donner notre avis sur l'élargissement du périmètre des missions du T1. La situation réelle des effectifs est inquiétante, il y a des services où les agents subissent une montée en charge de travail importante. Ainsi, les agents se verront en charge du salon des réceptions, sans effectif supplémentaire, comme d'habitude en Douane, c'est à effectif constant. Pour nous, c'est contre.

La présentation du plan d'accompagnement à Orly fait suite aux fiches de signalement, traduction d'un mal-être au travail. Nous jugerons ce plan d'actions sur le moyen et le long terme. Donnons-lui sa chance.

L'ouverture du T2AC s'est faite avec des irritants. Une ouverture selon la volonté d'ADP, et à la Douane de s'ajuster avec un effectif au plus juste, les agents et les encadrants doivent s'adapter et subir les contraintes, engendrant un sentiment de mal-être au travail.

Concernant la formation professionnelle, nous estimons que tout agent de notre administration doit être formé tout au long de sa carrière. L'administration se doit de lui donner toutes les chances possibles pour pouvoir en bénéficier, cela passe par des moyens humains, techniques et financiers. En parallèle, il faut encourager et valoriser tous les agents qui se portent volontaires en tant que formateurs occasionnels, notamment lors des entretiens professionnels.

Sur les projets immobiliers, la plus grande partie des travaux annoncés concerne la sécurisation. Nous pouvons constater que notre entêtement a payé, puisque au T3 (sujet identifié et prégnant depuis de nombreuses années) ADP va consentir à des travaux avec des portes anti-retour. Il y a des travaux inscrits en liste complémentaire, mais des incertitudes subsistent quant à la garantie du budget. Ainsi, les élections législatives anticipées vont sans doute perturber le projet de loi de finances 2025 et incidemment le budget des Douanes.

En conclusion, améliorer la qualité de vie et les conditions de travail, améliorer le régime indemnitaire, mieux prendre en compte la reconnaissance des agents, tels sont les ingrédients pour une meilleure attractivité.