



Déclaration liminaire CSAL reconvoquée du 16//12/2024

L'intersyndicale, formée par l'UNSA, la CFDT, SOLIDAIRES et USD-FO suite à l'appel à la mobilisation du 5 décembre, a boycotté le CSA-L initialement convoqué le 5 décembre 2024.

Comme prévu par le Règlement Intérieur du CSA, cette instance est donc reconvoquée ce jour.

Bien que nous prônions un dialogue constant avec la parité administrative afin de rechercher des solutions en faveur des conditions de travail des agents, il nous apparaît que l'absence de gouvernement nommé ne permet pas de statuer de manière pérenne.

En effet, nous pourrions entériner des décisions au sein de cette instance qui viendraient à être inapplicables si le gouvernement suivant décidait des orientations en contradiction avec les délibérations prises.

En dehors de la conjecture d'incertitude provoquer par la situation politique actuelle de notre pays, **l'UNSA fait de nouveau le triste constat d'un exercice du dialogue social sans réelle concertation et déplore l'absence de GT préparatoire au CSA.**

Eu égard à la structure de l'ordre du jour de cette séance qui ne comporte quasiment aucun point soumis à délibération, **l'UNSA conclut que la Direction de la DR de Guadeloupe ne souhaite pas échanger réellement sur des sujets qui auraient nécessité au moins une expression par vote** de la part des représentants du personnel.

La réorganisation du bureau de Jarry s'avère être une réorganisation qui va voir augmenter la charge de travail d'un chef de pôle en le plaçant à la tête de deux pôles, celui de la fiscalité énergétique et celui du RSA-POSEI/EX-POST 1.

D'ailleurs, nous avons pu constater auprès de nos collègues que le chantier était plus qu'avancer, car la nouvelle leur a déjà été annoncée.

Donc à quoi rime ce simulacre de dialogue ?

Tout d'abord, la parité administrative indique qu'il n'y aura aucune incidence. Et nous lisons plus loin que les agents du pôle EX-POST 1 n'auront pas vocation à apporter leur aide au pôle fiscalité énergétique. De plus, cette restructuration ne voit l'abondement d'aucun effectif et donc va augmenter de fait la charge de travail du chef de pôle.

À propos de ce changement décidé hermétiquement, l'UNSA attire votre attention, Monsieur le Président, sur un impact non des moindres : la perte de facto d'un enquêteur au pôle ex-post 1.

D'autre part, l'UNSA prévoit un autre risque résidant dans le fait que le pôle énergétique nécessite une certaine technicité, et cette technicité n'est maîtrisée que par ce seul chef de pôle. Donc, il lui faut donc un suppléant sur ces tâches afin d'assurer une continuité du service efficiente en cas d'absence de ce dernier.

Et pourtant, l'UNSA constate que cette réorganisation sans concertation voit glisser un emploi de catégorie A sur le Pôle Gestion des Procédures. Nous sommes donc bien dans une forme de restructuration plus qu'une réorganisation. Et nous doutons donc fortement du peu d'impact avancé au travers du document présenté aujourd'hui.

Cependant d'après les informations recueillies, l'UNSA remarque que les compétences attendues sur ce poste démontrent la nécessité d'un technicien de catégorie B plutôt qu'un rédacteur de catégorie A.

L'UNSA peut donc valablement s'interroger sur la raison de ce recalibrage en catégorie A.

Soucieuse du respect du bien-être au travail des personnels, l'UNSA sollicite une réelle étude d'impact de cette restructuration afin de s'assurer que les conditions de travail des personnels concernés ne se dégraderont pas.

D'autre part, l'UNSA fera remarquer que ce poste était un emploi de catégorie B jusqu'ici.

Mais alors qu'est devenu cet emploi de catégorie B ?

Et cela sous-entend-il que jusqu'ici les agents de catégorie B qui ont occupé le poste, réalisaient le travail d'un agent de catégorie A et était donc sous rémunéré ?

À tout le moins, ces agents ont certainement pu être promus pour leur compétence...

Au regard de ces éléments que l'UNSA conclut à un déni de dialogue social.

Donc, en vertu de l'article 14 du RI du CSA, nous réclamons que le point en question soit soumis au vote des représentants du personnel.

En effet, nous vous rappelons, Monsieur le Président, que vous nous avez présenté des ER pour l'année 2024 concernant le bureau de Jarry ventilés par catégorie. Cette restructuration aurait du, dans le cadre de l'exercice d'un dialogue social de qualité, être soumise au vote des représentants des personnels.

L'UNSA vous rappelle que **le CSA, ainsi que le législateur l'a inscrit dans le décret du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics**, est consulté notamment sur **les projets concernant l'organisation des services** et, **lorsque ces modifications entraînent des changements importants** pour les conditions de travail des agents, **la FS du CSA doit être consultée.**

Monsieur le Président nous constatons encore aujourd'hui votre tendance à régler les affaires de manière unilatérale.

Par ailleurs, l'UNSA fustige l'opacité de la politique RH de cette Direction Régionale qui ne laisse présager aucun jour meilleur au sein de cette direction pour les agents.

Comme nous vous l'avons déjà dit dans des publications précédentes, vous devez agir pour l'intérêt général de la douane en Guadeloupe et cela doit passer par une application sincère des règles de mobilité du personnel en interne.

Et au contraire, nous lisons difficilement l'intérêt du service dans certaines de vos décisions de mouvements de personnels réalisés récemment ou en prévision de réalisation.

Peut-être est-ce dû à un déficit d'explication et/ou une méthode inadaptée ?

Cette gestion des ressources humaines fait la part belle aux exceptions de traitement et crée de fait un sentiment de traitement inéquitable au sein de nos services.

En effet, ceux qui respectent les règles des mutations de la branche SU vers la branche AG-OP/CO, en s'inscrivant au TAM n'ont guère de chance d'obtenir une mutation en local. Et ce, notamment en raison des mouvements réalisés hors période au moyen de MAD.

Rappelons un peu les effets de la MAD sur les effectifs : Un agent en MAD est réputé occupé son emploi d'origine.

Ainsi un agent SU en MAD sur un poste AG-OP/CO bloque son remplacement dans son service d'origine SU et bloque également la possibilité de muter un agent de la branche AG-CO par le TAM puisque le poste est occupé physiquement.

Belle variable d'ajustement ! Enfin... comme on dit par chez nous : « Je dépose ça là ».

D'autre part, l'UNSA assure ne voir aucun mal à ce que des agents expriment une volonté de s'accomplir individuellement et professionnellement, mais cela doit tout de même se faire dans le respect des règles.

Les règles sont instituées pour garantir la liberté individuelle mais aussi collective et réduire le champ de l'arbitraire.

L'UNSA assure également ne voir aucun mal à ce que la Direction trouve les compétences nécessaires en local, mais encore une fois cela doit tout de même se faire dans le respect des règles

Tout ceci afin de maîtriser nos ressources humaines et donner de la lisibilité pour bien cibler les besoins du service.

L'UNSA considère ces manœuvres de contournement comme un déni de démocratie et un mépris du principe de l'égalité professionnelle.

L'UNSA réclame donc une meilleure publicité des enquêtes et appels à candidatures notamment au niveau local. De plus, nous réitérons notre demande de diffusion en direct des notes d'ordre général à l'ensemble de la communauté douanière de Guadeloupe.

L'UNSA vous le répète le CSA de Guadeloupe ne saurait être une chambre d'enregistrement des décisions imposées par l'Administration.

Basse-Terre, le 16 décembre 2024
Les élus UNSA Douanes Guadeloupe

