

On ne demande qu'à voir !

Après une première séance le 14 novembre dernier, le « COPIL bien être au travail » s'est réuni à la direction générale le 9 avril dernier sous la présidence du chef de la sous direction « A ».

COPIL Késako ?

Pour les non initiés, un COPIL c'est un comité de pilotage. Il fallait y penser, non? Mais pourquoi ne pas appeler ça tout simplement un groupe de travail? C'est vrai pourquoi ?

La réponse est simple: la DG a décrété qu'un groupe de travail est obligatoirement préparatoire à un comité technique. Et il ne manquerait plus qu'on parle de bien être au travail au sein d'un CT. Alors les technocrates de Montreuil ont eu la lumineuse idée de trouver un petit nom pour cette instance.

Vigilance et méfiance !

Pour l'UNSA Douanes il est indispensable d'intégrer la démarche dans le périmètre des comités techniques, instance représentative du personnel, qui seule a toute légitimité, (puisque composée de membres élus par les agents), pour prononcer des avis auxquels est théoriquement tenue l'administration.

Même l'enfer étant pavé de bonnes intentions, les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent, nous nous garderons bien de les contrarier dans leur entreprise...

Mais nous avons si souvent reçu de belles promesses non suivies d'effet que nous resterons vigilants, et participerons activement à cette démarche tant que la bonne foi administrative ne sera pas sujette à caution.

On part de loin !

En préambule, le syndicat UNSA DOUANES a contesté une nouvelle fois l'intitulé de ce COPIL (bien être au travail), alors que le premier groupe de travail consacré à ce sujet avait été dénommé « souffrance au travail ».

Si effectivement nous devons tout faire pour que les agents soient bien au travail, pour le moment c'est bien de souffrance dont il s'agit.

Une provocation de l'administration !

Dans ses réponses, le président de séance n'a pu s'empêcher de jouer la provocation en indiquant que la principale cause de souffrance des agents c'est le manque de visibilité sur leur avenir. Le seul remède selon lui c'est le projet stratégique initié par la DGDDI.

Un DRH en souffrance !!!

Séquence émotion ensuite, avec la supplique du sous directeur appelant les organisations syndicales à ne pas saisir systématiquement les CHSCT lorsque des services sont restructurés. Désolé, mais la loi s'applique également à l'administration, surtout quand c'est elle qui fait les textes: « tel est pris qui croyait prendre » !

Les objectifs de ce COPIL :

- Objectif numéro 1, la prévention des risques psychosociaux.
- Pour cela dégager les grands axes d'amélioration des conditions de travail.
- Valider les documents servant à la réalisation du diagnostic RPS (risques psychosociaux dans les services).
- Engager une expérimentation dans une DI pilote.
- Réaliser un guide de sensibilisation des agents aux risques professionnels.

A l'ordre du jour proprement dit de cette réunion :

- 1) L'élaboration d'un guide (méthode) pour la réalisation de diagnostics (RPS).
- 2) Mise en place d'un tableau de bord des indicateurs sociaux.
- 3) Projet de fiche de signalement des agressions.

1) L'élaboration d'un guide (méthode) pour la réalisation de diagnostics « RPS » :

Pour mémoire, un premier document avait été élaboré à fin d'expérimentation à Lille et à Rouen. Ce premier a été revu afin de prendre en compte les résultats du rapport GOLLAC de 2011. (Michel GOLLAC, directeur du laboratoire de sociologie quantitative du CREST, propose un suivi des risques pour la santé mentale provoqués par certaines conditions d'emploi, d'organisation et de relations au travail.)

Un débat s'engage ensuite avec l'administration visant à :

- mettre en place des COPIL au sein de chaque DI;
- étudier l'articulation entre les comités techniques et les COPIL locaux;
- déterminer qui seront les personnes ayant en charge la réalisation du diagnostic (l'administration souhaite mettre en place un binôme: cadre administratif/assistant de prévention).

L'UNSA Douanes souhaite que ce cadre soit originaire d'une autre DI que celle où il exerce et soit à plein temps.

La DI de NANTES volontaire pour être DI test :

Mais CHUT c'est un secret, il ne faut pas le publier! Pourquoi ? Il paraît que le DI n'en a encore parlé à personne chez lui ...Oups on a vendu la mèche...

Ce choix satisfait l'UNSA DOUANES, pour autant qu'il paraît judicieux tant la situation laissée par le précédent DI est catastrophique. Un champ de ruines est un excellent laboratoire... Nous irons même jusqu'à proposer de faire valider l'expérience à Marseille ...

Articulation CTSD/COPIL :

La DG acceptant de mettre les comités techniques DI dans le dispositif, le schéma adopté pourrait être le suivant :

- Convocation d'un comité technique de service déconcentré (CTSD) afin de mettre en place un COPIL.
- Le COPIL désigne les services qui feront l'objet d'une étude au sein de la DI.
- Une information est ensuite faite régulièrement au CTSD.

UNSA DOUANES – 139 rue de Bercy – Bâtiment VAUBAN – Pièce 065 SUD 1 – 75012 PARIS

Local DG : 01.57.53.29.26 – Portables : 06.61.71.67.90 ou 06.14.48.16.17

Courriel : unsadouanes@gmail.com ou unsadouanes-dg@douane.finances.gouv.fr



Dispositions supplémentaires :

- Un questionnaire a été établi sur lequel les chefs de service devraient s'appuyer afin de prévenir les risques psychosociaux dans leurs services.
- Une formation de 2 jours sur la qualité de vie au travail est programmée pour l'encadrement au cours du 4ème trimestre 2013.
- Une demi-journée de formation est prévue lors de la formation initiale des inspecteurs dès cette année.

Commentaire UNSA Douanes :

Finalement il ne faut pas grand chose pour que les agents aillent mieux au travail...Plus sérieusement (et nettement moins enthousiastes que certains partenaires syndicaux) nous jugerons sur pièce à la fin de la démarche !

2) Mise en place d'un tableau de bord des indicateurs sociaux :

- Ce tableau servira de base à cette étude.
- Il sera utilisé pour effectuer un diagnostic.
- Il comporte 28 indicateurs.

3) Projet de fiche de signalement des agressions :

- Une fiche a été rédigée à l'attention des agents qui seraient victimes d'agression.
- Elle permet d'informer la hiérarchie, ainsi que les acteurs de prévention, d'actes de violence commis à l'encontre d'agents.
- Par violence il faut entendre insultes, injures, agression physique, coups et blessures, harcèlement moral ou sexuel, d'origine externe, comme d'origine interne.
- Il convient de souligner que cette fiche de signalement pourra être servie tant par la victime que par un témoin.

Questions diverses :

Différentes questions diverses ont été soulevées, mais vite évacuées faute de temps (le COPIL a été convoqué l'après midi), sur les principaux points suivants :

- 1) La fermeture du SYCOSCAN du Havre.
- 2) Les suites de l'incident de tir de Brest du 17/01/2013.

Plus généralement suite à ce COPIL, les questions de fond qui se posent aujourd'hui sont les suivantes :

- L'administration a-t-elle les moyens de son ambition ?
- Le bien être au travail est-il un vœu pieux, quand on sait comment souffrent les douaniers depuis 20 ans du fait des incertitudes liées à leur avenir professionnel et les velléités du PSD dans le cadre duquel ministre et DG veulent développer du social à minima ?
- Alors nous posons légitimement la question: cataplasme sur jambe de bois ?

En définitive, l'UNSA Douanes jugera aux actes, car pour le moment ce ne sont que paroles, paroles

Les représentants UNDSA DOUANES
Aude GUILLET – Vincent THOMAZO – Antoine BICHARA

UNSA DOUANES – 139 rue de Bercy – Bâtiment VAUBAN – Pièce 065 SUD 1 – 75012 PARIS
Local DG : 01.57.53.29.26 – Portables : 06.61.71.67.90 ou 06.14.48.16.17
Courriel : unsadouanes@gmail.com ou unsadouanes-dg@douane.finances.gouv.fr

