



Cycles & desiderata attaqués ?

La lutte paye !



**Un chef de service :
ça ne devrait pas écrire ça**

Dans une brigade, un chef de service de la douane en Surveillance (CSDS) avait entrepris depuis plus d'un an de dégrader le régime de travail.

**Pour endormir les collègues, rien de mieux
qu'un bon coup de massue :**

- ou comment annoncer la fin de leurs desiderata avant même sa prise de fonctions (véridique !);

puis la tétanie par des rigidités absurdes :

- refus de modifications de planning, même en cas d'urgence ;
- modification du type d'horaires sans la consultation préalable des agents,
- pose arbitraire de journées non couvertes (JNC) et de repos compensateurs (RC) ;

et le régime des « faveurs » au cas par cas.



Une action syndicale concrète : SOLIDAIRES, veillant à l'intérêt général...

... Et nous veillons aussi à la défense des intérêts matériels et moraux des personnels !

En l'occurrence, le travail doit s'adapter à l'humain, et non l'inverse (voir verso : Code du travail).

Les collègues nous ayant alertés, nous les avons informés de leurs droits.

De concert avec les collègues, nous avons utilisé une réponse graduelle :

- saisines de la hiérarchie locale (refus d'entendre nos arguments) ;
- recours à la direction locale (qui a soutenu la hiérarchie locale) ;
- donc interpellation du directeur général, qui en sa qualité de chef de service en dernier ressort a veillé à « remettre l'église au centre du village » !



Conclusions

Au-delà du mauvais sort fait aux agents pendant de trop nombreux mois, mettons ce triste épisode en perspective :

- Dans un contexte d'austérité budgétaire, de manque d'attractivité et d'effectif généralisé, quelle prouesse managériale de vouloir transformer une unité en repoussoir !
- Pour que la hiérarchie soit légitime à réclamer des effectifs, encore faut-il qu'elle sache préserver ceux qu'elle a déjà !

SOLIDAIRES encourage les collègues, rencontrant ce type de difficultés collectives, ou autres cas similaires, à nous en faire part et sortir de la résignation.

L'État de droit ne doit pas en rester au stade du concept mais être une réalité en actes. **La DGDDI, en charge de l'application du droit, se doit d'être exemplaire en la matière.**

Paris, le vendredi 14 février 2025

¹ Alors que l'application MATHIEU permet aux encadrants d'accorder des autorisations d'absence (AA) autant que de besoin aux agents !



* Épilogue *

Suite à cette récente intervention du Directeur Général, **la direction locale a dû annoncer le retour des desiderata pleins et entiers (le choix du bon sens) : une victoire pour tous (enfin presque...)**. Et la preuve que **ce type de situation n'est jamais immuable**.

Tout changement implique d'oser mettre en place un rapport de force, en fonction des moyens disponibles.

En ce sens, la mobilisation intelligente des collègues soutenue syndicalement a fait la différence !

Le prétexte de l'évolution des missions de cette brigade était mis en avant pour justifier ce sabotage des conditions de travail.

Or un tel retour à des conditions de travail tout simplement humaines indique bien que tout cela était vide de sens, voire que le but visé n'était autre que d'imprimer sa trace (mission réussie ?!).

Comme l'a si bien résumé un collègue : « *Tout ça pour ça...* »



Annexe : le droit dit que le travail doit s'adapter à l'humain !

Code du travail

Partie législative (Articles L1 à L8331-1)

Quatrième partie : Santé et sécurité au travail (Articles L4111-1 à L4831-1)

Livre Ier : Dispositions générales (Articles L4111-1 à L4163-22)

Titre II : Principes généraux de prévention (Articles L4121-1 à L4122-2)

Chapitre Ier : Obligations de l'employeur. (Articles L4121-1 à L4121-5)

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Source : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178066/#LEGISCTA000006178066



Syndicat SOLIDAIRES Douanes

93 bis rue de Montreuil – boîte 56 – 75011 PARIS / contact@solidaires-douanes.org / + 33 (0)1 73 73 12 50

<http://solidaires-douanes.org/>



SolidairesDouanes



SolidR_DOUANES



solidaires_douanes