

RIEN NE LES ARRÊTE ...

Visiblement la DG, en particulier sa sous-direction A, semble concevoir des craintes (légitimes) concernant le mouvement du 23 mars à Clermont-Ferrand.

Face à la mise en œuvre du PSD et de son cortège d'inévitables suppressions dans la DR d'Auvergne, « les grands pontes » des Ressources Humaines (F. DEBEAUX, sous-directrice A et A. Lopes, directeur A2) ont fait le déplacement jusqu'à Clermont le 10 mars. Au programme de cette visite l'annonce, entre autre, de la non-signature du protocole d'accord avec la DGDDI par la DGFIP¹. Donc que des collègues vont rester sur le carreau suite aux fermetures de services auvergnats dont la fermeture est annoncée (Aurillac, Moulins, le Puy-en-Velay ou encore la DR dont la fermeture a été annoncée pour 2020-2022). Première claque (y compris pour les OS signataires dudit accord social)....

La deuxième est intervenue dans la foulée, quelques jours à peine avant le mouvement du 23 mars que la DG ne peut plus feindre d'ignorer. Le 16 mars, le Service Général de la DR a envoyé aux agent-es des services restructurés des fiches de poste pour l'administration préfectorale, la police nationale ou encore la gendarmerie. **Date limite pour que les agents puissent se positionner : le 22 mars !**

On aurait pu penser jusque-là qu'il ne s'agissait que d'une initiative isolée. Erreur ! La seconde salve est arrivée de la DI de Méditerranée. Le 22 mars, les agent-es des futures RR restructurées ont eux aussi reçu un message leur demandant de se positionner pour un détachement sur une résidence DGFIP. La date limite fixée aux personnes éventuellement intéressées a été fixée au ... **24 mars**.

Outre le manque de respect total vis-à-vis des agent-es, on peut même parler de mépris, ces 2 exemples illustrent un certain nombre de choses à notre avis :

1. ce ne sont que des détachements qui sont évoqués tant pour Clermont que pour la Méditerranée. Autrement dit, des mesures temporaires de 5 ans maximum au bout desquelles l'agent-e devra **soit intégrer sa nouvelle administration soit quitter la douane** puisque celle-ci n'aura plus rien à lui proposer sur le secteur.
2. quelles seront les **garanties de rémunération et de carrière** pour celles et ceux qui prendraient cette voie ? Les années de bonification SURV pour des agent-es ayant demandé une mutation en OPCO seront-elles conservées.... ?
3. la méthode est proprement dégueulasse : la hiérarchie met un place un climat anxiogène en ne laissant que très peu de temps aux agent-es pour ne serait-ce qu'envisager ce changement professionnel (sur le thème « *partez vite, car il n'y aura pas de place ou de futur pour vous* »). Ce faisant, elle **vide de manière préventive des services dont la fermeture n'a même pas été actée** en CTR voire en CTSD. La DG aura ensuite beau jeu de les faire fermer car devenus soit inopérants par manque de personnels, soit vides.

¹ Pour mémoire a été signé en mars 2015 par 3 OS (CFDT, UNSA et USD-FO) un accord dit « social » prévoyant parmi toutes les mesures la possibilité pour les agent-es de la dernière structure départementale douane fermant d'être transféré-es dans une structure DGFIP.

4. en recourant à cette méthode l'administration calcule aussi les économies qu'elle compte réaliser car toute demande de départ va se traduire par le refus de versement des primes de restructurations, car cette demande proviendra de l'agent lui-même (qui seront en plus moins nombreuses que le nombre des futurs agents restructurés).
5. la DG dévoile enfin la réalité du PSD, à défaut de produire une quelconque cartographie détaillée : **les agent-es doivent quitter la DGDDI**. On ne parle plus de changement de résidence, mais de départ de la Douane.

Voilà la preuve de la duplicité de la DG qui depuis longtemps savait que cela se mettrait en place mais qui a préféré agir en douce.

Voilà comment elle considère ses personnels.

Comme de simples pions sacrificiables. Et qui seront sacrifiés quoi qu'on en pense.

Paris, le 22 mars 2017