

LE MAKILÀ

Section de Bayonne



Juin 2017

Edito

Les urnes ont parlé!

Après 5 années à attendre le changement (pour ceux qui croient toujours aux promesses électorales), on nous l'affirme à présent, la République est enfin en marche!

Victoire écrasante veut-on nous faire croire, au regard de la répartition des sièges à l'Assemblée Nationale. C'est oublier la majorité silencieuse des 54% d'électeurs qui ont boudé les isolements, sans compter les citoyens non inscrits sur les listes électorales!

On nous promet un élan nouveau, mais les premiers couacs sont déjà là, certains nouveaux élus n'ayant fait qu'une courte apparition dans le gouvernement. Mauvais départ après le tapage médiatique sur la moralisation de la vie publique...!

L'ex-banquier a su s'entourer d'une belle équipe, une belle brochette venue du monde de la finance et des grandes entreprises, la branche ouvrière n'ayant quant à elle pas reçu d'invitation pour venir s'asseoir autour de la table.

Cela en dit long sur le dialogue social qui nous attend. Seuls quelques représentants syndicaux y croient...

Il est fort à parier que nous sommes à l'aube d'une remise en cause totale des conquêtes durement gagnées par le passé.

Le premier dossier sur la réforme du droit du travail devrait vite le confirmer, dès cet été.

S'en suivront la réforme de la sécurité sociale, la nationalisation de l'assurance chômage, le régime des retraites, l'extension de la CSG aux retraites (y compris les plus modestes)...

Pour nous faire avaler la pilule, rien de tel que la formule magique de l'adoption par ordonnances.

La tâche ne devrait s'en trouver que plus facile par la fusion qui se profile des instances représentatives du personnel, éloignant encore un peu plus les élus des salariés qu'ils représentent et mettant à terre le peu de paritarisme restant.



Les sujets d'inquiétude ne manquent pas non plus dans notre propre maison.

La visite du Directeur Général les 21 et 22 juin dernier à Bordeaux n'aura pas rassuré les personnels et les militants des diverses OS présents.

Derrière un beau discours rappelant qu'"il faut appréhender le fonctionnement des services au plus près des agents", la réalité est en fait inverse, ainsi la pression exercée sur les agents pour fiabiliser urgemment les dossiers TAE devant être transférés à Metz.

De même, la réflexion disant que "toute mesure d'organisation ou d'adaptation est consécutive à une réflexion sur les missions et les besoins" n'est pas suivie d'effets. Pour preuve la réflexion mûrement réfléchie de la fermeture de la Recette Régionale de Bayonne entraînant en toute hâte la fiabilisation des opérateurs, tâche supplémentaire à la charge des exécutants.

Le cynisme est poussé encore plus loin en affirmant que "les effectifs douaniers sont en hausse"...!

Rappelons que cette abondance en personnels s'est faite dans un contexte tragique que l'on connaît tous sans remettre en cause le plan social (baptisé Cap 2012 puis PSD) mis en place depuis des années et que seule la mobilisation des agents a réussi à ralentir.

Quelle fierté de visiter le plus grand centre de viticulture en AOP de France à Libourne!

Quel enthousiasme la signature de la lettre d'intention avec le Conseil Interprofessionnel des Vins de Bordeaux.

Tout le monde n'a pas eu droit aux mêmes égards et à la même considération. Il faudra bien pourtant veiller à éteindre la lumière en partant lorsque les collègues d'Agen auront accompli leur dernier service...!

Les semaines et mois à venir vont être décisifs pour notre modèle social.



Seules, une CGT forte et une mobilisation massive pourront peser pour la construction de notre avenir et celui de nos enfants.

Les semaines qui viennent seront une période de repos bien mérité pour tous.

Reprenez des forces car le calendrier social risque d'être très chargé, sans peut-être même attendre la rentrée...!

La commission exécutive du SNAD-CGT de Bayonne se joint à moi pour vous souhaiter de bonnes vacances estivales.

Le secrétaire régional

Philippe Gay





Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail du 12 juin 2017

Une assemblée très fournie est réunie pour ce CHSCT, densité à l'image de l'ordre du jour des sujets concernant directement la Douane.

Avant d'entamer les débats, les élus du SNAD-CGT tiennent à dénoncer et déplorent fortement la quasi inexistence de documents préparatoires leur permettant d'étudier les sujets d'importance comme les transferts de missions d'un service à un autre.. Doit-on y voir une volonté de ne pas communiquer avec les représentants du personnel qui peuvent se demander si les autres membres de ce comité n'ont pas eu droit à un meilleur traitement de faveur... ?

Outre la fonction d'élus, aurions-nous hérité du rôle de figurants ?

En début de séance, l'expert nommé par les représentants CGT lit la déclaration liminaire (ci-après) pour interpellier les membres du CHSCT sur la situation dégradée de la brigade d'Oloron. Cette situation perdure malgré l'intervention d'un COPIL en 2015 pour résoudre ces mêmes problèmes, action menée à l'époque par un cabinet privé financé par le CHSCT.

Mr DECRESSAC répond qu'il est au courant et de plus « alerté » par le nouveau médecin de prévention, Mme MIRANDE. La question se pose de savoir si cette action menée en 2015, sur deux jours, comportant un entretien collectif suivi d'un entretien individuel pour seulement neuf agents sur les

quinze composant l'unité, a été réellement efficace? De plus, les préconisations apportées en synthèse finale par l'intervenant ont-elles été bien suivies ? Elles concernaient entre autre, des conseils d'encadrement...

Notre directeur analyse la situation comme une problématique d'organisation, de relations interpersonnelles entre agents, subsistant malgré les déplacements de certains d'entre eux sur le poste du CCPD de Canfranc pour aérer ce climat.

De plus, pour lui, il manque d'agents de catégorie B sur le terrain, l'encadrement ne reposant que sur le chef d'unité et son adjoint. Il évoque ainsi un encadrement « décapité » ? Les ACP1 doivent compenser cette absence et tenir régulièrement le rôle de chefs d'équipe, certains d'entre eux demandant à ne plus avoir ces prérogatives qui ne devraient être qu'occasionnelles et non permanentes.

Pourtant, le Chef Divisionnaire participait aux réunions brigade régulièrement en soutien, mais il faut se rendre à l'évidence, dès son absence les altercations reprenaient.

Le directeur pense qu'il faut revoir les fondamentaux et identifier les nouveaux problèmes apparus après le COPIL.

Le problème est posé et il va falloir trouver des solutions : des agents

étant en souffrance et les conditions de travail détériorées ne permettent plus d'effectuer un travail productif et sécurisant en équipe.

Point d'information sur le pistolet mitrailleur HK UMP 9mm

En expérimentation à l'unité de Bayonne, la problématique du port de cette arme résulte de plusieurs paramètres :

- Le poids important du gilet pare-balle en supplément de tout l'équipement « douane », ramène le poids de la charge supportée par chaque agent utilisateur du HK à 18 kgs. La perspective de l'apparition de TMS (Troubles Musculo Squelettiques) semble inévitable. Les dispenses médicales risquent de fleurir dans les brigades, sachant qu'un agent de 50 kgs ou un de 90kgs supportent la même charge! Le remplacement du porteur de cette arme est prévue par rotation entre agents comme mesure d'allègement de pénibilité de la fonction, mais l'ajustement du gilet prend à chaque fois environ 15 minutes. On peut craindre que les services avec HK se résument et se concentrent sur la présence et les contraintes dues à cette arme,
- L'organisation du service, la composante de l'équipe, du PLI,

de l'emport de l'arme, du véhicule ont été considérés mais non communiqués à l'ensemble des représentants du personnel! A croire que notre hiérarchie est atteinte de troubles de mémoire ou que le dialogue a muté en monologue! La doctrine définitive devrait sortir rapidement nous promet-on...

Par conséquent, la demande formulée par la CGT depuis de nombreuses années lors des CHSCT, revient à l'ordre du jour : rétablir les heures de sport pour les agents de la branche surveillance.

Une meilleure condition physique de chacun ne pourrait effectivement qu'améliorer les facultés de résistance à la charge supplémentaire du HK. Une motion intersyndicale est déposée dans ce sens pour obtenir cette revendication en lien avec le risque terroriste.

A l'époque, notre directeur avait considéré ces mesures « relevant de Matusalem », diminuant le temps de présence sur le terrain des agents (cher Indicateur de Performance P11). Peut-être qu'aujourd'hui, en situation de Vigipirate attentat, ces heures de sport vont passer du statut « d'archaïque » à celui « d'avant-gardiste »!

Donc, oralement, le Directeur nous informe que chaque unité de la direction régionale sera dotée de trois HK et trois gilets (deux HK et deux gilets pour les brigades d'Oloron et Cambo).

La formation est actuellement programmée sur quatre jours par agent.

Les agents en poste à Dax et Hendaye sont les premiers à avoir débuté cet enseignement par groupes de six, soit trois agents par unité.

Aussi, la CGT fait remarquer que cette formation vient s'ajouter à celle continue que suivent les agents de terrain dans le cadre des séances bimestrielles d'entraînement au maniement

du PSA.

Les moniteurs de tir devraient bien avoir du mal à se dédoubler ! Ne faudrait-il pas envisager d'augmenter les ETPT (Equivalent Temps Plein Travail) de cette spécialité ? Un nouveau poste de moniteur de tir est pressenti...

Finalisation du transfert des activités du bureau de Tarbes entre les DR de Bayonne et de Toulouse.

Certaines activités comme les opérations viticulture et Douane sont d'ores et déjà transférées à Pau.

Celles concernant les Contributions Indirectes, la détaxe carburant des taxis, la gestion des n°UTI (professionnels « alcools alimentaires ») le seront en partie au mois de juillet.

Evaluation de la charge ? Aucune !!!

Un seul agent de Tarbes, restructuré, sera affecté en fin d'année au bureau de Pau.

Point sur les fiches de signalement à la DGDDI

Eh bien point de fiches de signalement !!! Alors que le médecin de prévention rapporte des situations d'urgence sociale à notre Directeur Régional.

Autre point signalé sur le DUERP par les agents, la nuisance sonore récurrente aux péages : cette dernière a de nouveau été mesurée sur les sites d'Hendaye et Bénèsse péages. Il est fort regrettable, une fois encore, de n'avoir aucun compte rendu écrit sur ces relevés ! De plus, est-il judicieux que l'assistante de prévention ait choisi de faire prendre ces mesures un jeudi, jour où le trafic routier (poids

lourds) est le plus faible, au lieu d'un dimanche soir à la levée de restriction de circulation ?

Effectivement, le niveau de décibels mesurés s'est avéré être en dessous du seuil toléré de 80 dB. La solution proposée serait des bouchons d'oreilles personnalisés (demande individuelle).

Centralisation interrégionale de la fiscalité au bureau de Bassens (TICE/TICC/TICGN)

Cette centralisation a été décidée en raison de la complexité de cette réglementation qui nécessite de bonnes connaissances en la matière. Mission dans un premier temps pressentie au Bureau de Bayonne, elle sera finalement traitée à Bassens : une nouvelle centralisation pour rester dans l'air du temps !

Evolution du réseau de prévention DIDI

Enfin une bonne nouvelle !!!

A l'heure des regroupements, des fermetures de services, des centralisations en tout genre, nous sommes heureux d'apprendre que le domaine de la prévention, lui, recrute...!

En effet un poste de chargé de mission prévention qui chapeautera les trois assistants de prévention, est créé à la DI : nous pouvons espérer que doté d'un tel arsenal, le domaine de la prévention atteindra le plus haut niveau de compétences et sera au plus près des agents .

A suivre...

Vos représentants: Laurent LONDAIZ

Corinne KOHLER

Déclaration liminaire CHSCT 12 juin 2017

Monsieur le Président,

Les représentants CGT du CHSCT 64 s'inquiètent et vous alarment sur l'état de santé de certains de nos collègues, et plus précisément des agents d'Oloron BSI.

Nous pourrions tout autant évoquer la situation des collègues des bureaux, dont les missions sont transférées vers d'autres entités, avec son lot de conséquences sur l'organisation de ces unités de travail. Mais ne nous égarons pas...

Nous savons aujourd'hui, que la brigade d'Oloron fonctionne en mode dégradé, avec des conséquences inacceptables sur la santé des personnes qui composent cette brigade !

Bien entendu, ce ne sont pas les représentants de la DRDDI de BAYONNE « acteurs du réseau SST » qui nous ont fait part de cette information: En douane on cultive le secret, on pratique la politique de la « chappe de plomb » !!!

A ce stade, permettez nous de faire un petit rappel sur un des points de la note d'orientation ministérielle: "santé, sécurité et conditions de travail de 2017."

A savoir :

*-Prendre en compte les enjeux de santé dans **tous** les aspects du travail, en **amont** des décisions avec trois objectifs :*

*-**Chaque agent** doit pouvoir s'exprimer sur son métier et les traductions concrètes en termes d'organisation de processus.*

*-**Chaque encadrant** doit identifier les enjeux de santé au travail comme **une mission à part entière** et l'intégrer dans **toutes** les dimensions du travail.*

*-**Chaque CHSCT** doit être **informé et consulté en amont** des décisions afin de proposer des mesures de préventions en matière de RPS par exemple.*

Au vu de la situation d'Oloron BSI, que nous dénonçons, nous dirions que les objectifs sont loin d'être atteints...

Rappelons que les projets financés par le CHSCT ne doivent pas se résumer à la "rénovation" de locaux professionnels; heureusement que le peintre est passé...

Nous ne vous ferons pas l'affront de revenir sur le COPIL, pour lequel Oloron BSI avait été désignée, unilatéralement, par l'administration. Expérimentation RPS réalisée en 2015 dont les préconisations ont été visiblement vite oubliées par l'encadrement.

Rappel du circuit des inscriptions au registre hygiène et sécurité et conditions de travail

SITE DES DIRECTIONS / DI BORDEAUX / PORTAIL SST

Entrez ensuite le nom de votre service et le mot de passe

(votre chef de service vous le communiquera sur demande)



Sections des douanes CGT
De l' interrégion de Nouvelle Aquitaine

COMPTE RENDU DU CTSD DU 08/06/2017

Chaud !

Après avoir vérifié le quorum, le Président nous fait savoir qu'il répondra aux points soulevés dans notre déclaration préalable sur mesure (voir par ailleurs) lors de l'examen des points de l'ordre du jour.

1- Relogement de la brigade d'Arcachon en Sud Gironde :

Voilà un curieux intitulé !

La Direction fait construire un nouveau bâtiment à Lacanau de Mios pour améliorer les capacités d'intervention sur l'A63.

Le projet a fait l'objet d'un avis favorable en CHSCT.

La nouvelle unité comprendra entre 15 et 20 agents, plutôt 15 car les temps sont difficiles. Pour autant, la direction fait construire un bâtiment pouvant en abriter 20..., bel optimisme ! Les effectifs seront pris sur la brigade d'Agen (7), sur la brigade d'Arcachon (4), la nouvelle brigade bénéficiant par ailleurs d'un renfort de 4 agents au titre de la lutte contre le terrorisme suite aux attentats de novembre 2015.

La nouvelle unité comprendra une équipe maître de chien à partir de septembre 2018.

La livraison du nouveau bâtiment est prévue à la fin du 1er trimestre 2018.

Le Président s'entête à parler de relogement de la brigade d'Arcachon bien qu'il y ait changement de commune (+30 Km) et de canton et que le périmètre des missions évolue sensiblement.

La CGT insiste pour que ce sujet soit traité en considérant :

A- la fermeture de la brigade d'Arcachon et ses conséquences en terme de service public,
B-la création d'une nouvelle unité à Lacanau de Mios et donc d'une nouvelle résidence administrative.

Pour le DI, les missions ne changent pas donc il s'agit d'un simple déménagement; nous lui faisons savoir que le rythme d'intervention sur les axes autoroutiers va s'accroître, que la question des moyens et d'équipements nécessite une analyse qui tienne compte de cette évolution, que la chaîne hiérarchique va devoir être repensée si les effectifs de la brigade sont paramétrés à 20 agents et que la création de l'unité doit faire l'objet d'une publication officielle.

On a l'impression que la direction veut faire l'économie de primes de restructuration susceptibles d'être versées en cas de changement de résidence administrative, même si le trajet domicile-travail des agents n'augmente pas.

Et surtout que les mots « création de service » sont tabou, conséquence des contraintes budgétaires et du regard inquisiteur de la Cour des Comptes.

On voit à quel point les sous sont comptés quand il s'agit d'opérationnel ! Si cela pouvait être vrai dans tous les domaines... !

Nous évoquons alors les centaines de milliers d'euros qui vont être dégagés à l'hôtel des douanes pour aménager les combles du bâtiment alors que subsisteront les appartements de fonction : **premier coup de chaud du DI.**

Pour le Président, cet avantage est lié aux exigences de la fonction.

Les agents qui ont été aux prises avec des difficultés de relogement suite à la fermeture de leur brigade ou de leur bureau apprécieront, tout comme les locataires de la Masse aux prises avec un rapport à charge de la Cour des Comptes.

Concernant les effets de la fermeture de la brigade sur le bureau d'Arcachon dont l'implantation va être fragilisée, le Président nous fait savoir que la création d'un point unique de gestion pour la navigation à La Rochelle mérite une nouvelle validation ministérielle tant le projet n'avance pas, les capacités d'accueil sur place à la DDTM ne sont pas démontrées.

Pour la CGT, il n'est pas question de jouer les services et les agents les uns contre les autres, le renforcement des capacités d'intervention sur l'A63 ne doit pas se faire au détriment de la brigade d'Agen et du contrôle des axes secondaires.

De même, nous demandons les bilans d'activité de la brigade d'Arcachon pour évaluer les conséquences de sa fermeture en terme de service public.

Pour nous, la question est mal posée et nous ne prenons pas part au vote.

2- Présentation du bilan interrégional 2016 :

Premier point qui pose question : le CTSD de la DI Nouvelle-Aquitaine est chargé d'examiner le bilan de la DR de Toulouse alors que les représentants des personnels de cette direction siègent à la DI d'Occitanie à Montpellier depuis les dernières élections professionnelles : apparemment l'intendance n'a pas suivi la troupe.

Second point : nous notons l'absence de nombreux indicateurs devant figurer dans le bilan social (cf arrêté du 23/12/2013), citons par exemple et avec quelques arrières pensées, avouons-le : rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie (A+, A, B, C), part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), dépenses d'action sociale selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants (CESU, places en crèches, activités parascolaires, etc...), nombres d'agents non titulaires (effectifs physiques, ETP, données par genre) répartis de la manière suivante : agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins et type de contrats (CDD, CDI), agents non titulaires recrutés pour des besoins temporaires par type de besoins, nombre de passages de CDD en CDI dans l'année, masse salariale, nombre de journées d'autorisations d'absence pour siéger dans une instance de concertation (art.15), nombre de journées d'autorisations d'absence pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration, locaux syndicaux mis à disposition des OS.

Nous attendons depuis quatre ans ces informations qui nous seront communiquées, pour la première fois, lors du comité technique qui verra l'examen du bilan santé, sécurité et conditions de travail, si la DG est d'accord.

Il est étonnant de la part d'une administration régaliennne d'être aussi réticente à respecter les arrêtés ministériels, à moins que certaines informations ne dérangent...

Sur le fond, les débats portent sur l'évolution des effectifs qui ne suivent pas l'évolution du trafic passagers dans les aéroports, sur la difficulté de tenir les PPF et des conséquences de cette charge de travail sur les missions douanières, sur la fermeture programmée des recettes locales de Rouillac et Matha, sur la fusion du CVC avec le bureau d'Angoulême et ses conséquences sur les missions du CVC et sur le devenir du centre et des agents, sur la situation désastreuse des agents dans les bureaux qui se voient déposséder de leurs missions mais aussi dans les bureaux centralisateurs en peine de moyens.

Sur ce dernier point, le Président nous promet des groupes de travail pour conforter les missions des bureaux victimes des centralisations et de la concentration du dédouanement.

Concernant le CSRH, le Président nous informe que l'audit externe préconisera un recalibrage à la hausse des effectifs suite à l'étude de la société Eurogroup.

Petit problème, nous n'avons pas le rapport de la société d'audit qui n'a été communiqué qu'au seul Conseil d'Administration et nous ne savons pas si cet abondement, pour l'instant non quantifié, est lié au transfert de la gestion administrative des FRHL.

Pour la question indemnitaire, le DI nous renvoie au prochain GT, mais de toute évidence, ce sujet prendra du temps.

Sur le thème du télétravail et des nombreuses demandes émanant du CSRH, le Président nous apprend qu'il émettra un refus conditionné mais qu'il entend, avant de fermer sa décision, d'examiner comment la question est traitée dans les autres CSRH.

Sur la question de la montée en puissance des dématérialisations en matière de viticulture, nous insistons sur le fait qu'il convient de maintenir le niveau d'effectifs dans les centres de viticulture afin de ne pas anticiper des gains de productivité qui pour l'heure n'existent pas.

Second coup de chaud du DI quand nous constatons que les représentants des personnels de la DI de Bordeaux n'ont pas été épargnés par les réorganisations et qu'il n'a pas tenu compte des projets alternatifs qu'ils ont portés à Agen et à Auch.

3- Présentation du bilan interrégional de la formation professionnelle en 2016 et du plan de formation interrégional de formation 2017

Nous avons insisté sur le fait que trop d'agents doivent travailler avec des applications sans formation préalable et sur la nécessité de rapprocher la formation des agents. Mais bon, la musique va si vite que l'on n'en voudra pas au service FP qui fait pour le mieux avec les moyens et les offres dont il dispose.

4- Questions d'actualité :

En fin de réunion, le Président nous a informé que 96 % à 98 % des dossiers TSVR étaient fiabilisés dans la DI.

Rappelons que cette opération préalable au transfert des dits dossiers à Metz, s'est faite sur le dos des agents, qui en plus de perdre la mission, ont dû en assurer la viabilité du transfert, tout ça au détriment de leurs autres missions de service public.

CARTE CYBELE

... un feuilleton douanier offert par notre ancienne DG, partie sans avoir vu la fin !

Synopsis des épisodes :

EPISODE 1 :

Un contrat signé entre les fonctionnaires des Douanes et une entreprise privée en lieu et place de leur employeur.

Rejet des représentants du personnel, soucieux de préserver les droits des agents en cas de litige entre les deux parties signataires (les agents pouvant être tenus juridiquement responsables -et donc sanctionnés par l'administration-, notamment en cas de perte du précieux sésame).

EPISODE 2 :

Le SNAD-CGT prend l'attache auprès d'un cabinet d'avocats pour faire valoir le droit des agents et rappeler les bases de l'acceptation d'un contrat, « libre et sans contrainte ».

La belle Hélène revoit sa copie et promet que toutes les cartes Cybele seront distribuées.

EPISODE 3 :

La production est partie sans laisser d'adresse, c'est le silence radio !

En attendant dans les services, les derniers irréductibles doivent se contenter de l'accès à quelques applications par le biais de leur vieille carte CADO (tout cela ne serait-il pas fait sciemment au vu des difficultés à accéder à l'application CHORUS sans carte Cybele...?).

EPISODE SUIVANT:

Retour vers le futur !

Les douaniers que l'administration avait chassés des brigades aéroportuaires, font leur come back dans les aubettes aux fins de contrôler les flux migratoires face à l'état d'urgence (mission prioritaire et donc obligatoire).

Mais comment accéder aux applications logicielles sans carte Cybele ?

Heureusement, l'Administration a une solution : le travail en équipe ...

Les agents se prêtent les cartes Cybele et travaillent ainsi à plusieurs sur la même session de l'heureux titulaire de la carte.

C'est le moyen détourné pour accéder au logiciel sécurisé Police qui, rappelons-le, trace tous les passages fichiers (la responsabilité de l'agent détenteur de la carte par habilitation s'en trouve donc engagée).

Est-ce normal alors que dans le même temps, l'Europe renforce la traçabilité des contrôles Schengen en créant un cahier reprenant le jour et la période d'utilisation des tampons Schengen par le garde frontière ?

Une contradiction de plus au sein de notre Administration en ces temps troublés!

Verrons-nous un jour l'épilogue heureux de ce mauvais feuilleton digne d'une série B... ?

La suite au prochain épisode...



TPH 900, un réseau de communication qui sera peut-être un jour opérationnel !

Suite à de nombreuses plaintes concernant le fonctionnement des tétrapol 900 (système radio), un technicien a été mandaté pour analyser les problèmes rencontrés au quotidien par les agents de terrain lors de leur utilisation.

Le déplacement dans chaque brigade de la Direction Régionale pendant le déroulement du service des agents concernés, a permis d'effectuer un constat dont la version écrite devrait être prochainement communiquée.

Nous pouvons déjà dire que plusieurs anomalies ont été détectées, notamment dans le montage de certaines antennes radio sur le toit des véhicules de service.

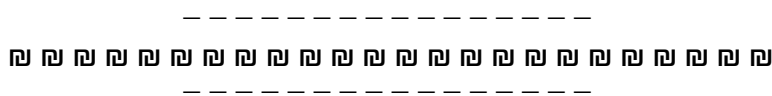
Des solutions aux problèmes pourraient être apportées pour arriver à obtenir un meilleur réseau de communication dans les zones d'ombre et amplifier la réception dans d'autres secteurs.

Ces améliorations passent par l'achat de matériel spécifique. La DG sera-t-elle prête à investir ?

L'administration n'a-t-elle pas mis une fois de plus la charrue avant les bœufs ?

Il aurait été sûrement plus opportun qu'à l'arrivée de ce nouveau matériel, une formation soit dispensée à chaque agent et qu'un technicien ait vérifié toutes les installations à ce moment-là !

Est-il besoin de rappeler que la sécurité des agents passe en priorité par des moyens de communication performants... ?



Au revoir Monsieur le Directeur...

Nous souhaitons une bonne installation à Monsieur Decressac dans sa nouvelle direction.

Nous avons eu comme interlocuteur un homme à l'écoute et disponible lorsque nous avons eu besoin de le rencontrer.

Ecouter, n'est malheureusement pas toujours « entendre », c'est là le grand défaut des responsables de notre administration trop enclins à employer la phrase magique : « Je comprends bien ce que vous me dites, mais il faut être patients, la situation va s'arranger... »

Sachez Monsieur le Directeur que lorsqu'un service commence à tanguer sous le poids des conflits, des difficultés d'organisation ou de la charge de travail trop importante, il prend vite l'eau, et malheureusement pour certains agents, c'est la noyade psychologique.

Nous ne rappellerons pas ici le nombre de services qui ont subi des restructurations pendant votre mandature.

C'était là sans doute votre lettre de mission.

Nous avons pourtant tenté de contrer vos tristes projets lors des CTSD, entre autres, mais la Direction Générale n'a reculé devant aucune manœuvre, même illégale.

Malheureusement pour les agents, les directeurs régional et interrégional ont été bien serviles !