

FAUT PAS PRENDRE LES ENFANTS DU BON DIEU POUR DES CANARDS SAUVAGES

Ras le képi!

On nous serine en permanence des priorités pour tout et n'importe quoi, alors que la réalité c'est la dilution et l'affaiblissement des services publics au sein du pouvoir exécutif:

- pas de ministère de la santé ou du logement de plein exercice,
- l'éducation, le sport et les Jeux Olympiques noyés dans un ensemble indistinct (et avec une tête d'affiche si ...indispensable) ,
- même pas de ministère de la Fonction publique.

En terme de rémunération, y'a vraiment besoin de parler du point d'indice et du pouvoir d'achat, de l'électricité ou du prix des pâtes? Tes astreintes, faut que je te fasse un dessin?

au csa de réseau du 14 décembre (compte rendu [ici](#)) , y'avait le feu à la cambuse! Et pour cause, la grogne monte très fort, les douaniers n'échappent pas à l'exaspération générale.

-C'est marrant, ils participent pas à la méthode Coué actuelle, et aux extases de ceux qui prévoient la fête du siècle pour les JO de Paris. Entre congés suspendus, pas de solutions ni de financement des gardes d'enfants, primes différenciées, mobilisations en cascade et qui vont impacter TOUS les services, comment veulent-ils que la profession se sente investie?

-Etonnant comment notre administration prétend écouter ses agents, alors qu'elle impose sans recours, qu'elle méprise et qu'elle déplace au gré de sa volonté. En vrac, nous avons en travers de la gorge le taux de rémunération des astreintes, les droits syndicaux bafoués, les chambres noires des conseils de direction et leurs critères fumeux des LDG, les restructurations incessantes et les promotions inexistantes. Ne parlons pas de la mobilité forcée pour un plan anti-corruption dans les ports alors que les affaires douanières secouent de plus en plus l'opinion, du parc des Princes à l'autre côté des Pyrénées et que les hauts hiérarques harceleurs de notre administration, bien que condamnés devant les tribunaux, ne soient pas tra-
duits en cap de discipline.

-le pire (mais le pire n'est-il pas toujours à venir?) reste sans doute l'élargissement du dispositif de don de jours de congés pour les pompiers volontaires (note 23001105du 22/12/2023). Alors que la maison brûle, que les incendies et les catastrophes climatiques se multiplient, que les vocations se tarissent parce que la société fonce toujours plus vers le repli et l'individualisme, nos grands chefs ne trouvent rien de mieux que de sabrer les autorisations d'absence des pompiers volontaires et de proposer, la gueule enfarinée, de compenser cette désertion du service public en appelant à la générosité des agents. honte à eux, leur cynisme ici n'a dégal que leur absence la plus totale de sens du bien commun, vous savez cette notion reprise régulièrement dans vos CREP annuels.

Le guide de l'action sociale 2024 [ici](#)

Le calendrier de la paye [là](#)

CSAL de la DNSCE: des syndicats unis et combatifs

Que ce soit au CSAL du 14 décembre ou à sa reconvoction le 11 janvier, les syndicats de la DNSCE ont marqué un front uni contre les choix de l'administration: **nous avons émis un avis défavorable d'une seule voix et d'une seule déclaration liminaire, contre le règlement intérieur du Conseil d'administration et la mise en place des astreintes opérationnelles Plateforme et Mathieu.**

Pour la CGT, le règlement intérieur imposé par la direction générale marque un recul prononcé des droits des agents. Les consignes sont tellement claires que la DG interdira la reconvoction sur ce sujet même en cas d'avis unanime défavorable (!), et interdira les marges de manoeuvre locales que pourtant nous sentions notre direction prête à discuter.

Oh cela ne nous surprend pas tant c'était l'objectif immédiat de la Loi de transformation de la fonction publique de 2019 portée par le mis en examen Dussopt.

Alors, on interdit l'appel aux expertises externes, on réduit de moitié les temps de préparation et de compte rendu syndicaux par un simple artifice sémantique, on cache les fiches de signalement sous le tapis en refusant leur consultation obligatoire.

C'est bien connu, quand la fièvre monte, il vaut mieux casser le thermomètre !

Malgré quelques efforts locaux sur le temps de préparation, nous ne pouvons pas accepter de tels reculs parce que nous avons une autre idée du dialogue social et de la défense des intérêts des agents.

Concernant les astreintes, notre combat commun et uni a permis certaines avancées: la CGT a insisté et obtenu que les astreintes ne soient que volontaires et pas obligatoires et ce pour tous les agents, néo ou anciens. Les procédures ont été revues et améliorées dans un esprit constructif et somme toute, on pourrait s'entendre.

Mais cela ne serait possible que si l'administration des Douanes ne crachait pas à la figure de ses agents, quand l'arrêté du 17 octobre 2023 **prévoit une rémunération des astreintes réduite à 120 euros uniquement pour les astreintes opérationnelles et uniquement pour les douaniers!** Alors bien sûr, tant que cet article imbécile pour trente pauvres balles ne sera pas abrogé, aucun représentant du personnel douanier ne pourra accepter un tel dispositif simplement humiliant. Le SNAD CGT portera le fer, localement et nationalement, contre cet arrêté discriminant et la sourde oreille de nos dirigeants parisiens.

T'AS PAS 100 BALLE?

Le SNAD CGT bataille pour faire reconnaître la technicité des missions exercés par les douaniers dans les taux de promotions et la revalorisation indemnitaire des qualifications (moniteurs tir et tpci, tsi, maîtres chiens,...). Nous avons porté le fort mécontentement et les revendications des collègues moniteurs au printemps dernier auprès de la direction générale et obtenu que le cycle de discussion sur la surveillance se conclue par une réflexion indemnitaire sur la branche.

Pour autant, comme nous l'avons réclamé au dernier CSAR, un état des lieux de l'attribution de la NBI et des primes doit être fait pour l'ensemble des branches. Le SNAD CGT exige des NAO* dans chaque administration, le peu de reconnaissance de nos ministres respectifs pour revaloriser le point d'indice ne permettant pas aux agents de faire face à l'inflation et la vie chère!

Mardi 9 janvier, nous avons pu faire un point avec nos syndiqués des services économiques et d'expertise, sur les revendications actuelles des agents en matière de reconnaissance. Nous ne manquerons pas de revenir sur ce sujet dans les prochains épisodes de la Belugo.
des éléments [ici](#) (tsi)

*négociation annuelle obligatoire mise en place dans le secteur privée

Indemnité de résidence : des années d'attentes pour les fonctionnaires toulousains !

Il nous est agréable que certains jeunes syndicalistes locaux, galvanisés par leur victoire récente et peu au fait des historiques de nos luttes, découvrent ce combat et nous y rejoignent. Nous leur pardonnons bien volontiers leur candeur, et de croire qu'ils ont inventé la machine à cambrier les bananes. viv les bonnes volontés sans arrière-pensée!

Car depuis de nombreuses années, les organisations CGT de la Fonction publique de la ville de Toulouse (dont votre SNAD préféré) demandent que les agents de l'agglomération toulousaine puissent bénéficier de cette indemnité de résidence dans le cadre des modalités de zonage territorial définies à l'article 3 du décret du 30 octobre 1962, modifié par une circulaire de la fonction publique en mars 2001. Toulouse, malgré sa forte densité de population et un coût immobilier important, est toujours dans la zone 3, ce qui exclue de fait les fonctionnaires toulousains de ce dispositif indemnitaire.

Cette indemnité a de plus la désagréable injustice d'être proportionnelle au grade... comme si les difficultés sociales pour se loger à moindre coût ne concernaient pas surtout les faibles revenus !

Nous demandons donc la création d'un forfait unique indexé sur le coût Insee du logement !

Petit historique d'une mobilisation en cours :

- Les syndicats de la fédération des finances sur la Haute-Garonne font signer en 1999 une pétition aux agents trésors, impôts et douanes transmise à chaque direction locales.
- Des interventions régulières de l'union départementale CGT auprès du préfet de région.
- Un courrier au directeur interrégional des douanes de Bordeaux en 2011, puis auprès de la direction générale (voir annexes ici)
- Diverses interventions de notre union fédérale des syndicats de l'état auprès du haut conseil de la fonction publique, qui depuis n'a pas fait évoluer le zonage malgré les promesses du secrétaire d'État à la Fonction publique, Georges Tron... en 2010 !

la situation à la BSE de Tarbes

ne cesse de se dégrader, elle est devenue critique avec la publication dans la presse locale d'un article relatant la situation conflictuelle dans l'unité et l'existence de dépôts de plainte.

La CGT affirme depuis des années, aux agents lors de réunions syndicales et dans toutes les instances de dialogue social (CTSD et CHSCT puis CSAL et FS du CSAL), que la responsabilité en incombe à l'administration qui n'a pas pris la mesure de la charge et de l'exigence du travail dans cette BSE qui tient le PPF d'un aéroport secondaire à fort trafic saisonnier, à qui on demande également d'assurer des missions douanières hors aéroport! La CGT affirme que le contrôle des marchandises et des capitaux, véritable cœur de métier des douaniers, ne peut se concevoir sans effectifs et moyens suffisants. La CGT affirme que la dévolution de missions de route à une BSE n'est pas en soi problématique pour autant que l'administration la dote des moyens humains et matériels suffisants pour travailler.

Que dire d'une administration qui depuis des années laisse les collègues croupir dans **des locaux aveugles, non-aérés, insalubres, remplis de nuisibles, sans tracer résolument une perspective de relogement rapide?** Depuis des années que gronde le ressentiment entretenu par l'administration et certains autres syndicats, la CGT s'est positionnée pour organiser les collègues afin de conquérir de meilleures conditions de travail et de considération, devant les directeurs et les instances.

Nous avons plusieurs fois partagé avec les agents de l'unité qui refusaient de faire des heures dépassant le régime de travail légal, pratique à l'encontre de notre revendication historique sur la réduction du temps de travail, pénible pour la santé et la vie de famille et qui a maintenu un effectif de référence insuffisant. Beau gâchis en fait sur le dos des agents et de leur santé !

Parce qu'un syndicat ne fait pas "à la place" des travailleurs, notre section ne s'est pas positionnée pour entretenir des querelles délétères entre collègues là où le véritable adversaire est l'administration qui, jouant sur ces divisions, réduit les effectifs et dégrade les conditions de travail.

Un syndicat est un outil d'émancipation, pas de domination.

Dans cette optique, la CGT s'est positionnée en outil de dialogue entre les agents de la brigade de Tarbes pour lever les malentendus et trouver des voies de lutte collective efficace. Ce dont la brigade de Tarbes souffre, c'est avant tout d'une panne de collectif qui a encouragé les guerres internes. **Au grand bénéfice de l'administration.**

enquête AG/Op-CO la synthèse

le 1er qui dit qu'on devrait consulter nous, surtout... blague à part, sur notre site [ici](#), vous trouverez tous les liens vers les résultats de cette grande consultation de 3000 agents. La représentativité va nous permettre de poser auprès de la Direction générale des exigences fortes.

-Les agents n'ont plus confiance dans leur administration: carrières bloquées, rejet massif des Idg, une rémunération qui ne paye pas l'engagement, des concours inadaptés aux métiers et trop théoriques... Tout cela génère un mal-être qui se traduit par 64% d'agents en perte de confiance et 50% d'agents qui envisagent de quitter la douane.

-les agents dénoncent le manque de souplesse de l'organisation du travail ainsi que les manques d'effectifs permanents. A noter, 80% des agents sont favorables à la semaine de 4 jours, 54% à la réduction du temps de travail à 32h. Les open space sont jugés inadaptés au travail douanier.

-Le télétravail s'est démocratisé, mais sa mise en place au bon vouloir des directeurs voire des chefs de service suscite l'incompréhension et les compensations financières forfaitaires jugées notoirement insuffisantes. D'autre part, les agents demandent en grande majorité un **droit réel à la déconnexion (coupure des applis)**.

-les outils d'amélioration des conditions de travail peinent à convaincre et les agents déplorent la mauvaise prise en compte des risques. Les risques psycho-sociaux, la pollution, les troubles musculo-squelettiques, les agressions verbales et physiques, les locaux "limite", les EPI de mauvaise qualité, préoccupent.

-la formation initiale est jugée trop théorique et la formation continue insatisfaisante (27% de satisfaits...), indisponible (localisation,, manque de places) voire inexistante pour certains secteurs douaniers (garantie, ag, informaticiens,...). Le catalogue est jugé inadapté. Malgré le succès des formations entre collègues, les formateurs ne sont pas assez valorisés sur leur CREP. Enfin, 63% des agents restructurés n'ont pas bénéficié de formation.

-Missions et effectifs en berne, perte de qualité du service public, la douane est jugée malade par ses propres troupes. L'accueil du public est défaillant et les manques d'effectifs obèrent les missions. L'informatique et les applis douanières crispent, les procédures administratives contraignantes et chronophages exaspèrent plus de 70% des répondants. Du coup, l'accompagnement et le temps pour la réglementation manquent.

REVENDEICATIONS

-Abrogation des lignes directrices de gestion pour les mutations et pour les promotions

-L'augmentation du point d'indice est une urgence absolue tout comme un véritable déroulement de carrière attractif avec une grille indiciaire décente

-Stop aux transferts de missions, aux restructurations et réorganisations qui conduisent à une perte de sens de notre métier et à un manque de visibilité sur l'avenir

-Des négociations immédiates sur la mise en place de la semaine de 4 jours.

-Une augmentation de l'indemnité pour le télétravail, nette et rapide.

-Permettre aux agents de travailler dans des bureaux spacieux avec un nombre limité d'agents

-Une politique ambitieuse pour des locaux adaptés aux besoins

-Plus de moyens et un carnet à points pour des EPI de qualité et leur entretien pris en charge par l'administration

-Un grand plan d'action pour limiter drastiquement les risques de toute nature

-L'employeur doit se donner les moyens pour que l'agent n'ait à avancer aucun frais et n'ait aucun reste à charge

-Délocaliser les formations continues en DI/DR avec des formateurs formés, valorisés financièrement et dans leur CREP

-Un véritable droit à la formation individuelle, clair et répondant aux souhaits de l'agent, sans priorisation en fonction du grade.

un véritable outil de calcul de la charge de travail pour obtenir des effectifs adaptés aux besoins

l'élaboration d'un plan pluriannuel de recrutement

un bilan des réformes passées
renforcement du service public douanier dans toutes ses missions (accueil, contrôle, gestion, support...) et l'ouverture de négociations sur les missions économiques et de contrôle

POUR VOUS DEFENDRE ET DEFENDRE COLLECTIVEMENT

**NOS MISSIONS, NOS EMPLOIS
ET NOS CONDITIONS DE TRAVAIL,**

**Choisissez un syndicat compétent,
travailleur et pugnace !**

[Le Syndicat National des Agents des Douanes CGT](#)

