

Editorial

Que pouvons-nous retenir de l'année passée ? Sans se plaindre ni se rassurer en se disant que « jusqu'ici tout va bien », on peut dire que 2016 aura connu de grands bouleversements sociaux et internationaux.

Oui nous sommes à la DGDDI, et nous ne sommes pas en reste en termes de changements dans notre administration avec un coup d'accélérateur (assumé) du Projet Stratégique Douanier.

Concentration et resserrement du réseau SU et CO sont à l'œuvre et notre région n'a pas été, en 2016, épargnée par les fermetures et les changements impactant les personnels (fermeture du bureau de Tarbes, de la RL de Condom, de la brigade d'Albi, des divisions d'Auch et d'Albi).

La concentration des missions TSVR et TIPCE à Metz au 1er janvier 2017, les transferts en cours des missions tabacs et fiscalité énergétique sur Toulouse, le rattachement de notre direction régionale à la DI de Montpellier vont bouleverser la vie des agents dans tous les bureaux et éloignent un peu plus les opérateurs du service public douanier.

Le SNAD CGT Midi-Pyrénées peut être fier des actions qu'il a conduites avec constance dans ce contexte pour s'opposer aux pseudo-réformes régressives et ouvrir des voies conciliant l'adaptation aux enjeux, la défense des missions et le respect des personnels (avis motivés et recommandations en CHSCT et CT, demandes d'expertises agréées, saisine de l'inspection du travail, requêtes en justice, courriers aux élus et aux opérateurs, rencontres avec les élus, tournées syndicales,...).

Pour autant, notre activité syndicale ne s'est pas cantonnée au pré carré de notre métier : notre syndicat est membre de la confédération syndicale qui a combattu le plus activement la régressive « Loi travail ». A ce titre le SNAD-CGT s'est pleinement associé aux manifestations et journées de blocage de l'économie organisées dès le mois de mars 2016. Le passage en force par 49-3 du gouvernement conforte le caractère de « coup d'état social » que véhicule cette profonde – et régressive – modification du code du Travail.

2016, c'est aussi une année de plus au cours de laquelle aucun « coup de pouce » n'aura été donné au SMIC. Dans le même temps, Carlos Ghosn, patron de Renault a empoché 6 millions d'euros ! Ce qui n'a pas empêché deux ministres, dont un aux Finances, d'affirmer que « *la vie d'un entrepreneur était souvent plus dure que celle d'un salarié* ».

Notons aussi que l'État d'urgence est prolongé pour la cinquième fois alors que la commission de suivi parlementaire publie un rapport qui fait le bilan d'un an d'application : l'état d'exception s'éternise et les mesures qu'il autorise sont détournées des missions ordinaires de maintien de l'ordre. C'est dans ce contexte que sort un décret demandant aux douaniers d'« assister » les forces de l'ordre lors de certaines manifestations. A quand des gabelous « spécial ZAD » ?

Et que dire de l'état du monde avec la montée du repli sur soi, la détérioration de notre écosystème du fait des prédatations d'une économie devenue folle et ce flot incessant de réfugiés sur les routes du désespoir ? Aujourd'hui secourir 30.000 migrants (soit 0,0005% de notre population) suscite des réactions plus qu'hostiles, des propos haineux et sécuritaires. Oui la France peut accueillir des réfugiés, c'est une question de volonté – mais aussi de responsabilité. Nous en avons les moyens.

Des moyens il nous en faudra pour réussir cette nouvelle année. **La CGT porte des propositions et des arguments forts qui font de la RTT et des 32 heures un des leviers majeurs pour créer massivement de l'emploi, pour réduire les inégalités et la précarité, pour anticiper l'impact sur l'emploi des mutations technologiques en cours et à venir, pour permettre à chacune et chacun de profiter de plus de temps hors travail.**

L'intersyndicale douanière vous donne RDV le 23 mars prochain à Clermont Ferrand pour dénoncer la mise en place d'un vrai désert douanier dans cette direction. N'oublions-pas chez nous la centaine d'emplois supprimées depuis 15 ans !

Les échos des services

Changement de Direction Interrégionale... les Oubliés de l'Administration

Décembre 2016. Fin d'année. Certains de nos collègues attendent depuis plus d'un mois et demi la livraison de papier toilette et d'essuies mains qu'ils considèrent - à juste raison - comme des produits de première nécessité surtout en ces temps de cacas nerveux et autre crise existentielle de notre Administration.

Les agents vont devoir se résoudre à se promener dans les couloirs avec leur rouleau de papier toilette, comme au camping.

Mais pas de camping 3 étoiles pour eux !

Il n'y a plus de produits vaisselle : Normal ! Ils n'ont pas de local social !

Les calendriers et éphémérides 2017 ne sont toujours pas livrés, peut-être les recevront-ils au mois de juillet ? Voire même point du tout.... Économies obligent !!

L'abonnement de leur boîte postale se termine le 31/12/2016 et malgré les demandes établies en temps voulu et en bonne et due forme, le silence règne et ils ne savent toujours pas si d'ici 3 semaines ils auront encore pignon sur rue avec une boîte postale au 1^o janvier 2017.

Les événements récents n'étaient pas favorables au travail dans de bonnes conditions mais le changement de Direction Interrégionale n'augure rien de satisfaisant au regard de l'ignorance qui règne face aux « futurs collègues » qui vont rejoindre les rangs de la DI de Montpellier et à la « mise à la porte » pure et simple avec effets anticipés de la DI de Bordeaux.

Qu'à cela ne tienne ! Nous ne lâcherons pas le morceau ! Ni celui de papier toilette, ni un autre !

« Travail de sape »

Définition du dictionnaire : « : *action secrète et incessante pour détruire la réputation, le travail de quelqu'un ou quelque chose* »

Ressenti des agents : Alors que nous continuons à effectuer du mieux que nous le pouvons notre travail d'agent du service public employé de l'État, notre employeur, lui, effectue parfaitement son travail de sape tel que défini :

- « **incessante** » ; il est clair que pendant que nous nous attachons à nos tâches de service public et de pourvoyeur des finances de l'État, d'autres sont payés (grassement) à réfléchir à notre destruction insidieuse et massive ;
- « **détruire** » : le travail de démolition est mis en place mais ne pensez surtout pas que tous se laisseront détruire aussi facilement... !!!
- « **réputation** » : que l'on puisse encore la sauver ou non ; aucune importance ! Nous sommes tous toujours fiers de porter les couleurs de notre Administration que vous essayez de sabrer !
- « le **travail** » : celui que nous accomplissons tous les jours, le vrai ! Pas celui qui consiste à éliminer subrepticement des individus, pardon, des « ETPT » ;
- « **quelqu'un** » : **NOUS**, en tant qu'individus. Êtres Humains qui ne regarderons pas la broyeuse nous bouffer sans réaction !
- « **quelque chose** » : aucune fierté à détruire une institution, une Administration utile et fière qui a toujours porté le drapeau sur tous les fronts ;

Sauf que **l'action** n'est plus **secrète** car, quoi qu'en pensent certains, nous ne sommes pas tombés de la dernière pluie et les manipulations sont flagrantes et comprises par tous.

Bulletin de contact et d'adhésion

Je souhaite :

- Prendre contact
 Me syndiquer

Nom :

Service :

Indice :

Adresse :

.....

Prénom :

Téléphone contact :

Mail :

Ville :

Signature :

Bulletin à renvoyer à : **Thierry BERGES, 34 avenue des Pyrénées, 31 270 Frouzins ou snad.mpyrenees@gmail.com**

Chronique HSCT GT DUERP et CHSCT

Plus l'administration se gargarise de « prévenir les risques professionnels », RPS et autres, plus on ne voit rien arriver. En fait, plus elle en parle et plus on comprend que l'important pour elle est que rien ne change.

Et pour cause ? L'administration a élaboré elle-même son plan d'action en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail. Et quels que soient les résultats des consultations conduites au niveau local, les interventions des représentants du personnel ou la gravité de l'accidentologie ici ou là, elle n'en démordra pas. **Le plan d'action final sera, à quelques détails près, celui qu'elle avait concocté en cabinet restreint.**

Et tant pis si la démarche va à l'inverse de ce qui a été arrêté par le Secrétariat général.

Ainsi, le groupe de travail ne disposera d'aucun des documents prévus* lui permettant de vérifier l'exhaustivité du recensement des risques. Ainsi le GT ne disposera pas du temps nécessaire** pour développer une réelle analyse et évaluation des situations de risques et de la pertinence des moyens de prévention existants ou proposés. Et si on rappelle les dispositions applicables au directeur régional, voilà qu'il affirme avec force... « Moi Président... Jamais ... » (!)

C'est vrai qu'il « préside » ce groupe de travail dont une bonne partie des membres se demande pourquoi ils ont été conviés... Oui, pourquoi certains et pas d'autres ?

* *Le Guide méthodologique « L'évaluation et la prévention des risques professionnels » les énumère page 28. « Les outils d'identification et d'analyse des risques du groupe de travail : Le dernier bilan annuel de la situation générale SSCT, les déclarations d'accidents de service et de maladies professionnelles, l'avancement de la mise en œuvre du dernier programme annuel de prévention et la motivation de l'éventuelle absence de mise en œuvre de certaines mesures ; le dernier rapport au CHSCT du médecin de prévention ; les fiches de risques prévues à l'article 15-1 du décret n°82-453, réalisées par le médecin de prévention en collaboration avec l'assistant ou le conseiller de prévention afin d'identifier collectivement les agents relevant d'une surveillance médicale spéciale [...] le registre de danger grave et imminent et les registres santé et sécurité au travail ; les fiches de signalement des agressions ; les rapports de visite du CHSCT et les rapports de visite de site de l'ISST et/ou du médecin de prévention ; les fiches de site et les dossiers techniques amiante ; les fiches de données sécurité (risques chimiques, machines...) ; les contrôles réglementaires par des organismes agréés ou des personnes qualifiées ; les études ergonomiques éventuellement réalisées ; tout type d'étude ou d'analyse initiée par le CHSCT » Rien de tout cela pour le GT du 6 décembre. Mais il n'y a visiblement que notre syndicat que cela dérange.*

** Ce même guide (page 31) indique que « Cette démarche en deux temps (avec généralement au moins deux réunions du groupe de travail) permet d'identifier des axes d'action prioritaires sur lesquels le groupe de travail pourra approfondir ses réflexions et proposer des actions prioritaires dont la réalisation sera engagée dans l'année à venir et qui ont, à ce titre, vocation à figurer dans le PAP ».

La recette régionale a mal au dos et ailleurs

Pourquoi pas le receveur régional ou son représentant alors que son service a été voué à une fermeture qui suscite incompréhension et souffrance chez ses agents ? Peut-être parce qu'on aurait pu s'étonner du pitoyable plan d'action 2016. Jugez plutôt : quand les agents font remonter pas moins de 7 risques dont 2 RPS liés à la charge de travail et l'inquiétude du lendemain, l'ambitieux et novateur plan d'action régional se borne à reprendre une formation « gestes et postures » pour répondre à l'item « manipulation des dossiers ». Comme en 2015. Comme en 2014... C'est sans risque !

Bonne année en surveillance. Et bonne santé et sécurité. Surtout à Ax !

Oui, pourquoi certains plus que d'autres si tout est écrit et qu'on n'y peut rien changer ? Ainsi en est-il de l'accidentologie à Ax-les-Thermes. Avec un effectif de référence de 22 agents, cette brigade a subi en 2015 autant d'accidents qu'à Hendaye (56 agents) et formalisé presque autant de fiches incident-sécurité (25) que la brigade de Hendaye (28). Le niveau de gravité est même plus élevé à Ax. La responsabilité n'en incombe certainement pas au chef de service qui déploie manifestement des trésors d'ingéniosité pour réduire les risques pour ses agents qui évoluent dans un environnement très dangereux (un gendarme était d'ailleurs décédé en service quelques jours avant notre réunion). Mais est-il normal que ces risques professionnels évidents ne soient pas tracés dans le DUERP et pris en compte dans le PAP ? Le Directeur-Président régional – qui est pourtant responsable pénalement de la santé et de la sécurité de ses agents – ne voit pas le problème.

Sûr qu'il ne le verra pas tant qu'il n'y aura apparemment que de la tôle emboutie. Ainsi quand une fois de plus « La course-poursuite des contrebandiers se termine en accident avec les douaniers » (titre de La Dépêche du 02 février) avec des agents blessés (même si apparemment légèrement) mais profondément choqués – leur véhicule plié est inutilisable – il ne le voit manifestement toujours pas le problème, le Directeur-Président. D'ailleurs, à ce jour, il n'en a toujours pas informé le CHSCT... qui dans un cas semblable devrait être mis en situation de procéder à une enquête***. Et pourtant, il y a bien un

*** « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6 » (article 53 du décret 82-453) ainsi en est-il « En

problème car tous ces incidents sont discutés uniquement en observatoire interne, hors présence des représentants du personnel et des acteurs HSCT (médecin de prévention, ISST) et quand les instructions-cadres ayant des conséquences directes sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents sont déployées sans consultation du CTR ni des acteurs de prévention.

Oui, Le Directeur-Président régional des douanes à Toulouse – et toute la chaîne hiérarchique au-dessus – a dû pousser un soupir de soulagement. Car il est des dénis qui conduisent devant le juge d'instruction !

Nous invitons nos collègues à prendre acte dès à présent de ce qui leur est arrivé en termes d'accident de service. En effet, les dommages – stress post-traumatique par exemple – peuvent ne se révéler que bien longtemps après les faits.

Ce GT a illustré de manière emblématique la mécanique infernale qu'est devenue une administration qui ne pense plus : « on fait pour faire ». Comme dans beaucoup de domaines l'administration a oublié les raisons des procédures mises en place. Il ne s'agit pour elle que de formalités à expédier le plus rapidement possible. De toutes les manières, de son aveu-même, elle estime que seuls doivent figurer dans le plan d'action les points sur lesquels elle envisage d'agir. Et comme ses ambitions sont modestes, on se retrouve avec un plan... « modeste » !

Or nous considérons que le GT DUERP est une occasion unique de se pencher sur le travail réel accompli par les agents et les conditions réelles dans lesquelles ils l'accomplissent. Tous les risques doivent être recensés et évalués puis les PAP doivent reprendre toutes les actions de prévention que l'administration prévoit de prendre au cours de l'année compte tenu des risques recensés. Cela ne doit pas plus conduire à exclure des actions sur des risques faiblement cotés qu'à occulter des risques graves recensés ou à les sous-coter au motif que le directeur ne disposerait pas de leviers d'action.

Les textes sont assez clairs. Les consignes du Ministère aussi. Alors qu'est-ce qui fait que nos hiérarques prennent ces questions par-dessus la jambe et semblent ne pas comprendre quand on leur parle ? Comme nous ne

pensons avoir affaire ni à des imbéciles ni à des incompetents la seule explication qui vient à l'esprit est celle d'une mauvaise foi consommée.

Car au CHSCT 31, le 17 janvier, nous avons droit au même sketch. Mais en plus grand.

Il s'agissait d'une reconvoction suite au défaut de quorum (boycott) de la première convocation le 15 décembre.

Nous avions demandé dès la fin du mois de novembre l'adjonction des points qui faisaient logiquement suite au CHSCT du 17 novembre (lire CR) :

- fermeture de la RR de Toulouse. Suites réservées à la mise en œuvre de l'article 55 (expertise externe agréée);
- Incidences des concentrations régionales et nationales sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents des bureaux de douane. Point sur la mise en place d'une surveillance médicale particulière (SMP) des agents des services impactés.

Le Directeur-Président, qui décidément ne considère la procédure comme importante que lorsque cela l'arrange, n'avait pas cru bon de faire figurer ces points à l'ordre du jour. Tout juste en questions diverses – c'est plus pratique, des fois que les représentants du personnel voudraient voter une délibération (en principe on ne peut voter que sur les points inscrits à l'ordre du jour) !

Notre Directeur-Président s'avère décidément joueur. Ayant probablement trouvé que nos demandes n'avaient pas été suffisamment explicites, il feint de découvrir le problème quand nous lui demandons où en est la convocation des agents en SMP. Et l'assistant de prévention avec lui. Cette question s'imposait d'autant plus qu'un nouveau courrier venait d'être adressé aux médecins leur demandant de recevoir tout agent d'un service impacté par quelque réorganisations/concentrations qui en effectuerait la demande (opération « j'ouvre mon parapluie »). Le Directeur-Président s'est excusé : il avait « mal compris ».

Nous n'accordons aucun crédit à cette soi-disant incompréhension : l'assistant de prévention nous a gentiment exposé comment il avait repeigné les fiches de risque (article 15-1 du décret) avec les médecins de prévention (plutôt en faisant sortir quelques agents de la zone de contrôle, notamment les chefs de service qui se fadent toutes les réorganisations) et sait donc très bien ce que sont les surveillances médicales particulières – et les fiches de risque qui, soit dit en passant, doivent être soumises pour avis au CHSCT.

cas d'accident de service grave (...) ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées » et « En cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires ».

Une SMP, par comparaison aux autres visites, cela signifie que c'est l'administration qui prend l'initiative de la convocation compte tenu de risques professionnels spécifiques (ici en lien avec les réorganisations) – et cela est d'autant plus nécessaire que ces visites doivent être l'occasion d'établir, au moyen de DAST*, un premier diagnostic susceptible de déboucher, en cas de risque grave, sur une demande d'expertise externe. Tout cela avait été fort bien débattu et explicité le 7 novembre.



Visiblement, le malentendu n'est toujours pas dissipé : il y a quelques jours encore la correspondante sociale faisait ainsi le tour des bureaux : « En dehors des visites quinquennales et des visites annuelles (...), il a été décidé cette année de demander à chacun s'il souhaite rencontrer le médecin de prévention, notamment en raison des restructurations et centralisations diverses. Je vous remercie de bien vouloir m'indiquer si vous souhaitez voir le Dr X. »

Bref, on est loin de la SMP. Avec un peu de chance les agents (qui en général essaient de ne pas trop se faire remarquer) diront qu'ils « ne le souhaitent pas » ce qui permettra au Directeur-Président de proclamer que « tout va bien » et que les syndicats sont des affabulateurs !

Ainsi n'avons-nous pas été touchés par la candeur de notre Directeur-Président qui s'excuse de son « erreur ». C'est sa manière à lui de faire qui ne cherche

* « Les médecins de prévention ont mis en place un outil de diagnostic : le DAST (dossier d'approche de la souffrance au travail) qui s'appuie sur une grille composée de plusieurs items relatifs au ressenti par rapport à la charge de travail, à la qualité de la relation avec l'encadrement, les publics extérieurs, au comportement des collègues. Il permet au médecin de prévention d'objectiver le mal-être ou la souffrance ressentie par un agent ou par un collectif de plusieurs agents et, au cours du suivi médical, d'en mesurer l'évolution » (source Guide RPS – DGFIP – 2011)

qu'à gagner du temps et à encaliner le CHSCT. L'ISST lui-même en est resté bouche bée...

La médaille d'honneur de l'hypocrisie revient à... la création du centre d'expertise à Blagnac.

Le point « Création du centre d'expertise du bureau de douanes de Toulouse-Blagnac (pour avis) » figurait à l'ordre du jour de la 1ère convocation (15/12/16). Il était devenu, pour la reconvoquection « Création du centre d'expertise du bureau de douanes de Toulouse-Blagnac (1ère info avant avis). Alléluia ! ont pu penser les représentants du personnel qui énoncent depuis des années qu'il est, la plupart du temps, impossible de se prononcer par un avis étayé personnel (un conseil, voir ci-dessous) sur des projets complexes à l'issue d'une unique séance d'examen ! Alors pensez : un projet qui s'inscrit dans un processus de concentration du dédouanement, qui double les effectifs, modifie le contenu du travail – et pas seulement pour ce service, mais pour tous ceux qui lui sont, d'une manière ou d'une autre liés... cela suscite quelques questions et propositions.

Que nenni. Nous apprenons en séance qu'aucun avis ne sera demandé au CHSCT – ni à personne d'ailleurs ! La seule consultation envisagée concernera le futur bâtiment – à construire. On ne pose pas la question du « quand ». Comme d'habitude quand il ne restera plus à discuter que la couleur des papiers peints et ainsi les représentants du personnel pourront débattre sur les mérites comparés des stores à lamelles verticales et ceux à lamelles horizontales...

Car comme nous l'affirmions en introduction, plus l'administration parle de prévention et plus on comprend qu'elle fera tout pour que rien ne change...

Entre temps, les atteintes innombrables à la santé des agents résultant de conditions délétères d'organisation du travail, d'une charge de travail inadaptées, de l'introduction incontrôlée de nouvelles technologies, continueront de se multiplier et les pathologies psychiatriques en lien avec le travail à exploser**. Y compris dans notre ministère comme l'a confirmé dernièrement le rapport 2015 de la médecine de prévention.

** Selon l'ANACT 480.000 personnes en souffrance en France en 2015. Cf. « Santé & travail » 01/2017.

Alors, certes il y a des contraintes. Mais la fin ne justifie en aucune manière les moyens qui cassent les femmes et les hommes et saccagent leurs savoirs et leur travail.

Au-delà, ce qui embête profondément l'Administration c'est de devoir discuter avec les représentants du personnel. Consulter un organisme, étymologiquement, cela signifie « prendre conseil ». Les Directeurs-Présidents s'en étranglent. Quels conseils pourraient donc leur prodiguer les personnels et leurs représentants ?

L'expertise de ces derniers, c'est quelque chose que nos hiérarques, du haut de leur suffisance omnisciente, ne peuvent concevoir ! Parfois – souvent, de plus en plus souvent – cet aveuglement plein de morgue les conduit dans des ornières type SINDFR ou CSRH et des gabegies telles celles dénoncées par la cour des Comptes et reprises en boucle ces derniers jours.

Aussi, le différend qui nous oppose est-il irréductible. Et en dépit du socle constitutionnel qui fonde notre action (article 8 du préambule de la Constitution ; article 9 du statut 83-634), nous avons manifestement passé un seuil. Nos droits sont devenus purement formels et cela à un point tel qu'ils ne (re)deviennent réels que si nous sommes nombreux à nous battre pour les conserver et les conforter.

C'est ce qui fait le cœur du combat de notre syndicat. Ensemble, nous pouvons beaucoup ! Mais ensemble !

ÇA SUFFIT !

Silence dans les rangs !

Dociles, disciplinés, au garde à vous et silencieux. C'est ainsi que nos directeurs veulent voir les douaniers. Pour les bâillonner ils n'hésitent pas à sanctionner celles et ceux qui osent parler ou qui sollicitent simplement des droits pourtant prévus dans le statut du fonctionnaire.

Ainsi une jeune agente, adhérente CGT d'un service « éloigné » de la direction qui supportait un management de brigade « particulier », a-t-elle vu sa demande de reconnaissance de maladie imputable au service se muer en dossier d'inaptitude à la surveillance par la grâce des directeurs locaux. Grâce aux représentants du personnel CGT, grâce au secrétaire régional mandaté par l'agente pour la représenter, la commission de réforme départementale ne donnera pas un avis favorable à ce dossier.

Ainsi, à Toulouse, un inspecteur principal zélé se permet-il un contrôle comptable de plusieurs jours à la date-même où les agents apprennent la fermeture imminente de leur service ! A l'inspecteur, toujours à la CGT, qui lui demande fermement de **cesser ce harcèlement** et qui mentionne les faits sur le registre de Santé et de Sécurité au travail, le Directeur Régional, avec l'aval du Directeur Interrégional de Bordeaux, infligera de sérieuses observations écrites sans circonstances « atténuantes »... et justifiera un an plus tard son avis réservé sur la candidature de cet « **insoumis** » à un tableau d'avancement. Pourtant, **sanctionner un agent qui refuse verbalement un harcèlement moral dénonçant les faits dans le registre santé-sécurité, c'est remettre en cause les droits statutaires portés notamment par l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi Le Pors.**

Ainsi, à une inspectrice régionale, militante CGT et élue, qui combat la centralisation à outrance et les fermetures de services du Plan Stratégique Douanier y compris devant les tribunaux, le Directeur Régional, confie-t-il la **mission de préparer et de suivre toutes les centralisations**. En la mutant provisoirement sur la résidence et détaillant la mission sur fiche de poste en quatre pages, pas moins !

Ainsi, au nom de l'accord sur l'accompagnement social (non signés par la CGT), les Directeurs tentent-ils ici une basse manœuvre de compromission qui s'apparente à du harcèlement.

La « servilité », le silence, seraient-ils des « qualités » exigées des agents d'encadrement ?

Le directeur régional à Toulouse, comme le directeur interrégional à Bordeaux ou le directeur interrégional de l'Occitanie devraient savoir que les menaces, les discriminations, le harcèlement, les sanctions ne détourneront pas la CGT Douane et ses militants de sa vocation rappelée dans l'article 2 de ses statuts :

« la défense des droits et intérêts matériels et moraux, sociaux et économiques, individuels et collectifs de toutes les catégories de personnes visées à l'article 1, qu'elles soient ou non adhérentes au syndicat. »

RESTER ASSIS C'EST DÉJÀ SE METTRE À GENOUX

COMITÉ TECHNIQUE

Compte rendu du Comité technique de la DI de Montpellier

3 petits points... et puis s'en vont

Le 26 janvier nous étions convoqués pour un CTSD qui portait sur 3 points :

- La fermeture de la RR de Perpignan ;
 - La transformation de la RR de Montpellier en « Pôle Contrôle Interrégional » ;
 - La fusion du bureau de douane de Montpellier aéroport et du service Viti-Ci de Montpellier.
- Que des restructurations !!! Une première dans la DI de Montpellier.

Après avoir lu notre [déclaration liminaire](#), le Directeur a tenté de nous expliquer qu'il respectait les règles de consultation des différentes instances et pendant plus de 2h30 nous lui avons démontré qu'il n'en était rien : aucun document concernant la charge de travail n'a été communiqué, les avis nécessaires (médecin de prévention, ergonome, CHSCT) n'ont pas été recueillis, aucune évaluation des risques professionnels n'a été réalisée, aucun élément permettant de se prononcer sur l'organisation et le fonctionnement futurs n'a été remis aux représentants du personnel... Le DI a un calendrier contraint et il met un point d'honneur à le respecter ! Même si c'est au prix du dialogue institutionnel prévu par la Constitution, le statut et les différents accords dont la CGT a été signataire. A la demande du SNAD CGT, les organisations syndicales obtiennent une suspension de séance. Celle-ci nous permet d'obtenir une unanimité pour demander la mise au vote de délibérations remettant clairement en question les modalités et le contenu de la pseudo-consultation du CTSD. Nous voulons bien

discuter et nous sommes même élus par nos collègues pour ce faire. **Mais il n'est pas question pour nous de voter un couteau sous la gorge : nous sommes là pour donner un avis formalisé**, encore faut-il nous donner les éléments nécessaires pour le construire !

D'un commun accord nous reprenons la séance et demandons au président de mettre au vote nos délibérations qui visent à restaurer une concertation digne de ce nom incluant la consultation aboutie des CHSCT (34, 66 et 31) sur tous les aspects humains des projets présentés.

Celles-ci sont adoptées à l'unanimité. Toutefois, à l'issue de la troisième délibération, le président, que nous interrogeons sur ce point nous indique qu'il persistera à exiger un vote sur ses projets.

Il s'agit d'un coup de force inadmissible. Nous ne pouvons tolérer que les prérogatives des instances représentatives du personnel soient ainsi bafouées et les revendications légitimes balayées d'un revers

de main. Aussi, nous nous sommes levés et nous avons quitté la salle en indiquant que nous avons été suffisamment explicites sur les raisons qui nous empêchaient de formaliser l'avis qui nous incombe : celui-ci doit prendre en compte l'intérêt des agents (conditions de travail et conditions d'exercice des missions) afin que cette dimension soit intégrée dans les décisions finales qui relèvent du DI.

L'administration considérera peut-être - et à tort - qu'il s'agit d'un refus de vote qu'elle assimilera à une abstention pour mettre en œuvre ses projets à marche forcée - alors qu'une consultation aboutie

ne lui prendrait guère plus de temps. En ce cas, nous saisirons la justice administrative qui appréciera s'il est conforme aux principes constitutionnels de forcer l'avis des représentants du personnel en l'absence des informations et documents nécessaires sur un projet important (fusion de services, fermetures de bureaux etc...) et du concours des CHSCT qu'ils ont sollicité.

Le recours à la justice est toujours aléatoire. Mais nous n'aurons pas d'états d'âme pour y recourir et dénoncer les projets conduits à marche forcée au mépris du dialogue social.

Les instances consultatives contribuent à l'intérêt général. Nous défendrons aussi haut et aussi fort que possible leurs prérogatives car l'enjeu est fondamentalement celui de la démocratie sociale.

Elections

L'année 2017 sera une année cruciale pour les citoyens.

Elle sera l'occasion de remobiliser les douaniers contre la casse de nos missions, droits et garanties le 23 mars prochain.

Elle voit aussi notre rattachement à une nouvelle DI. Celui-ci s'effectue dans la précipitation et nous impose des élections à mi-mandat dans trois DI (Bordeaux, Montpellier et Nantes) pour renouveler le comité technique local lors d'élections professionnelles le 16 mars (plus tôt pour les votes groupés et par correspondance).

6 représentants CGT de Midi-Pyrénées seront présents sur la liste de Montpellier :

Agnès Ragaru, Chantal Natchimie, Béatrice Darriet,

Thierry Berges, Didier Gauffre et Olivier Balzer.

En 2017, votez pour l'amélioration de votre quotidien professionnel,

Votez CGT !

