

Éditorial

En 2008, la commission Attali en Sarkosie préconisait de libérer la croissance en modernisant profondément le service public et les statuts de ses personnels. Ainsi est née la RGPP, validée en Hollande avec le MAP.

A l'époque un certain Macron officiait dans cette instance d'experts et d'empêcheur d'étatiser en rond...

Aujourd'hui en Macronie, celui-ci reprend une partie de cette commission pour la et la rebaptise CAP 2022 ! Au programme, salaires au mérite, disparition ou privatisation de missions publiques, départs « volontaires » pour atteindre l'objectif des 120.000 suppressions d'emplois et enfin casse du statut général... Toujours, bien sûr, pour « libérer la croissance ». Mais à quel prix ?

En douane une série de missions devraient disparaître, les recrutements se font toujours un peu plus en dehors du statut et on considère non sans crainte la mise en place des salaires au mérite quand on voit l'attitude de certains chefs de services...

C'est dans ce contexte social particulièrement chargé, que le gouvernement teste la capacité de résistance des organisations syndicales en appelant à transformer en machine à fric le bien commun qu'est la SNCF.

Dans ces conditions l'appel des toutes les fédérations de fonctionnaires le 22 mars prochain, rejoint par les cheminots et une partie du secteur privé (tant la mise en place de la loi Travail se traduit par du « pire » dans de nombreuses boîtes) doit être vu comme l'occasion de marquer une désapprobation massive des nombreuses décisions iniques de ce gouvernement.

S'agissant des salaires, rappelons que c'est à peu près 12 % de pouvoir d'achat qu'ont perdu les fonctionnaires depuis la dernière revalorisation de 2010.

PLAN DE DEPARTS des FONCTIONNAIRES LE GOUVERNEMENT APORTE DES PRÉCISIONS:

Ce plan ne concerne pas l'ensemble
de la fonction publique...

Certains services seront même
renforcés !!!



Sans compter l'augmentation générale du coût de la vie du fait de la baisse des remboursements sécu et de celle des allocations logements et la flambée des prix dans certains secteurs (forfait hospitalier, gaz, autoroutes, etc.), qui impactent de nombreuses familles.

Ainsi, les derniers chiffres de l'Insee établissent que 9 millions de citoyens vivent avec moins de 980 euros par mois... Alors que les revenus du capital, et surtout ceux de la Finances, auraient augmenté de plus de 22 % depuis l'accession d'un certain... Macron !

Cette situation vous indigne ?

Associez-vous à la journée de grève et de manifestations le 22 mars.

L'appel est unitaire au ministère des Finances et en Douane.

N'oublions pas que 15 ans d'austérité dans la DR de Toulouse, c'est - 15% d'effectifs et une dégradation de nos conditions de travail (charge et complexité du travail, manque de formation, remboursement misérable des frais de déplacement, matériels inadaptés ou obsolètes, dotation lésineuse de fournitures et autres...)

Si nous sommes nombreux en grève, il faudra bien nous entendre !

Les échos des services

« Coup de pelle »

Le SNAD CGT Midi-Pyrénées a encore alerté le directeur régional de la situation tendue qui existe au bureau de Foix lors du groupe de travail sur le document unique, le 16 février dernier. Depuis, la situation s'est encore dégradée. Aussi nous avons estimé que le risque psychosocial (10-4 rapports sociaux et relations de travail) était sous-évalué et demandé l'inscription en risque **A** sur ce DUERP.

Nous avons été informés tout au long de ces derniers jours d'une recrudescence des tensions qui suscite en nous la plus vive inquiétude. Notre organisation syndicale sera très attentive aux mesures que prendra la direction pour faire cesser ce risque intolérable. La préservation de la santé des agents et de leur intégrité physique et mentale est notre priorité, quel que soit le grade des auteurs et des victimes !

L'arme longue HK débarque dans les brigades :

Cette période de formation HK en mode "marche forcée" a démontré les difficultés engendrées par le port du GPB lourd (11 kg) aussi bien au niveau physique (TMS), hygiénique (housse collective) que psychologique en cas d'incapacité physique à supporter cette charge.

Alors que les premiers agents de la direction vont être doublement habilités (tir et Tpci), nous demandons que :

- Le directeur régional rappelle :
 - o que l'absence d'habilitation HK n'entraîne aucunement une inaptitude à exercer en surveillance ;
 - o les modalités d'emport et de port de la HK et du GPB lourd et notamment le nombre de services à effectuer dans le mois avec cette arme, le nombre minimum d'agents présents et habilités dans l'équipe, les conditions de transport de l'arme, les conditions de port du GPB lourd, etc.
- La DI fournisse une housse de GPB par agent habilité.

CIEL pas si clair que ça sur la région !

Contributions Indirectes En Ligne, acronyme de la téléprocédure censée faciliter la vie des viticulteurs (!!!) et des bureaux de douanes par une « rationalisation du travail des personnels ». C'est du moins comme cela que la DG, à grand renfort de Tour de France des experts de la filière vins et alcools, a présenté le miracle.

Qu'en est-il aujourd'hui de son déploiement ? Force est de constater que le succès n'est pas au rendez-vous en Midi-Pyrénées, bref stand-by !

La raison : le portail de certaines interprofessions n'est pas ouvert...donc impossible de faire adhérer un nombre significatif de professionnels et donc déployer CIEL auprès des viticulteurs. Pour faire court et avec un genre de comique de répétition dont elle a le secret : la DG a mis « la charrue avant les bœufs ».

N'en doutons pas, le chemin de croix est encore long et CIEL n'est pas encore sorti du Purgatoire de la modernisation pour enfin prendre son envol.

Sauf que tout cela n'est pas sans incidence pour nous, agents des douanes de la ligne : on nous a vendu la fermeture de recettes locales par anticipation avec les suppressions de postes correspondants puisqu'il ne devait plus avoir de travail dans les recettes, ce dernier étant transféré aux viticulteurs...

Autre point, Le recours obligatoire à la télédéclaration devrait être effectif d'ici 2020 : vu le rapprochement de l'échéance, il est à craindre que l'habilitation des viticulteurs à cette téléprocédure deviennent une priorité absolue et imposée aux services de viticulture au détriment

de toutes les autres missions... Nous avons déjà donné pour ROSA et la fiabilisation des dossiers EA ... en vue de CIEL !!!

Comment ne pas rester sidérés du degré d'impréparation des réformes soi-disant « modernisatrices » et de la DECONNEXION de la DG face à la réalité du terrain.

Radio INPT RORCAL : le fiasco !

La DG va prendre une décision imminente : continuation du déploiement de ces radios dans les DI ou abandon total du projet.

Pour la sécurité des agents sur le terrain (absence de fiabilité) et en déplorant le gâchis financier d'un projet mal conçu dès le départ, nous demandons l'abandon de ces radios inadaptées.

Une fois de plus, nous regrettons que le choix des matériels et équipement se fasse dans un entre-soi qui n'associe ni les agents, ni les organisations syndicales, ni les instances (CT et CHSCT) qui ont en charge la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents. On est en plein dedans !

Centralisations piège à ons

... Où « le Montreuil », le bateau ivre de la Direction Générale, continue sa course folle.

A la cellule fiscalité énergétique de Portet, nous sommes bien placés pour savoir que la centralisation s'est faite au mépris des personnels, des missions et de l'opérateur et au seul bénéfice de la carrière des administrateurs et de leur victoire au concours de celui qui supprime le plus de bureaux et d'emplois.

Que nenni !, avons-nous entendu à la réunion d'information sur la fiscalité énergétique le 31 janvier 2018. « De quoi vous plaignez-vous : les effectifs augmentent en douane cette année, y'a qu'à voir le Brexit (sic...) ».

Ben oui, de quoi nous plaignons-nous ?

De crouler sous les milliers de dossier de remboursement de fiscalité électrique ?

De devoir rembourser à la chaîne des taxes nationales au grand bénéfice des industriels et des supermarchés ?

De ne s'en tenir qu'à la gestion et oublier le contrôle ?

D'attendre désespérément de notre bureau F2 des instructions et des règlements précis ?

De devoir répondre en permanence à des enquêtes dont le seul but est de centraliser encore et encore ?

De l'autisme de la direction générale ?

De voir dépouillés nos collègues des bureaux de proximité ?

Heureusement, notre administration a trouvé la solution : puisque nous nous plaignons, nous allons BEAT-ement voir un psy ! Les agents du bureau ont refusé cette comédie et exigé la seule mesure de bon sens : des effectifs.

Que fit la DI ? 2 semaines plus tard le CTSD entérinait le fait que le bureau de Portet aurait 3 agents de moins en réel au 31/08/2018 ... Et la DI de Montpellier gagnait un A+ pour gérer la démarche BEAT !

Bulletin de contact et d'adhésion

Je souhaite :

Nom :

Prénom :

Prendre contact

Service :

Téléphone contact :

Me syndiquer

Indice :

Mail :

Signature :

Adresse

Ville :

Bulletin à renvoyer à : Thierry BERGES, 74 avenue des Pyrénées, 31 270 Frouzins ou snad.mpyrenees@gmail.com

Chronique HSCT

GT DUERP et Fiches de risques

Le 16 février était convoqué un groupe de travail sur la campagne du DUERP et l'établissement du plan de prévention pour 2018. Malgré une réunion trop courte aux yeux de la CGT* et malheureusement bien dégarnie en chefs de services (qui sont tout de même les premiers concernés par les conditions de travail de leurs agents) nous avons apprécié le volontarisme manifeste de notre nouveau directeur (et président du CHSCT 31) en la matière.

Une bonne partie des discussions a porté sur les risques psycho-sociaux qui, d'année en année, traduisent la dégradation de l'ambiance dans les services : morosité par crainte pour leur devenir professionnel (c'est un item qui apparaît dans le projet de DUERP de près d'une dizaine de services), conflits interpersonnels, entre collègues ou avec la hiérarchie (3 services), exigences du travail, autonomie, charge émotionnelle... L'allègement du référentiel des risques n'aide pas à bien appréhender les situations d'expositions mais le constat est là : les RPS constituent près de 25% des lignes de risques et aucun service n'en est exempt.

Nous avons pu nous appuyer sur le sondage que nous avons réalisé et dont les résultats nous ont été bien utiles. ([voir ci-après et résultats complets sur notre site](#)).

La suppression des CHSCT figure en bonne place dans la liste des mauvais coups qui vont être portés aux fonctionnaires à l'occasion de CAP22.

Ces instances dédiées exclusivement à la préservation de la santé physique et mentale des travailleurs et à la prise en compte des dimensions hygiène, sécurité et conditions de travail dans la conduite de projets bénéficie de prérogatives que n'ont pas le comité technique (droit de visite et d'enquête, recours une expertise externe agréée, recours à l'inspection du travail...) ont démontré leur capacité à répondre à de multiples occasions (gaz toxiques, équipements surveillance, accident Sig Sauer, réorganisations...).

Se mobiliser le 22 mars c'est aussi se mobiliser pour des instances qui contribuent à nous protéger collectivement.

Nous sommes aussi intervenus longuement sur la mise en place du HK dans les unités de surveillance et les problématiques qui l'entourent en termes de conditions de travail. Actuellement sur Midi-Pyrénées cinq unités ont été retenues (Ax, Gaud, Millau, Frouzins, Montauban), les BSE de Blagnac et Tarbes n'étant, pour l'instant, pas dans le dispositif.

Certains agents sont formés au maniement de cette arme longue, d'autres sont en cours de formation par les moniteurs de tirs qui valident ou non l'habilitation. Ce qui peut parfois créer un sentiment d'exclusion chez les agent.e.s qui ne seraient pas habilité.e.s. Ensuite vient la problématique du port du gilet pare-balles de classe 4, car son poids (résultant des plaques métal ou céramique) atteint 11kg, qui ajouter au poids de l'arme, pour des vacances d'une heure et 30 mn à 2h devient très vite un exercice difficile ! La formation s'avère extrêmement pénible et l'arme n'est pas adaptée à toutes les morphologies (crosses standard). Ce sont des problématiques qui doivent remonter à la DG. Nous ne rappellerons jamais assez que le déploiement de l'arme longue s'est fait sans aucune concertation avec une instance bénéficiant de l'expertise des agents préventeurs (médecins, ISST, ergonomes, etc.). On ne peut pourtant pas dire qu'il ne s'agit pas de l'introduction d'un nouveau matériel ayant une incidence sur la santé, la sécurité et les conditions de travail !

Ensuite, nous sommes revenus sur les craintes des agents des petits bureaux suite aux trop nombreux processus de concentration de missions qui ont vu ces services perdre la quasi-totalité de leurs tâches de gestion sans que des consignes sur leurs missions de contrôles n'aient été données. Nous avons insisté sur le fait que des bureaux de douanes calibrés au minimum à 6 agents dans chaque département avec des prérogatives bien définies seraient déjà une bonne mesure de prévention contre la perte de sens au travail que vivent un grand nombre de collègues en Midi-Pyrénées. Dans certains bureaux et unités, les effets se font même ressentir dans les relations entre les agents ou par un management complètement en décalage avec la réalité ! Le directeur régional semble vouloir mettre le paquet sur les contrôles communs entre les pôles régionaux de fiscalité, tabacs et énergétique, et les bureaux de la région. Chiche ! Depuis 2010 notre organisation n'a eu de cesse d'alerter l'administration

* La méthodologie ministérielle prévoit deux réunions pour examiner le DUERP (évaluation) puis établir un plan de prévention.

sur les conséquences des concentrations qui se font au détriment des personnels et de la lutte contre la fraude !

Notre organisation syndicale est revenue aussi sur la demande de communication des heures d'avance des agents des brigades et notamment ceux de la BSE de Tarbes dans un contexte de sous-effectifs de cette

Mardi 6 mars - GT du CHSCT sur les fiches de risque

Une réunion assez rapide dans la mesure où seule une des médecins de prévention (sur les 9 qui suivent les douaniers dans la DR) était présente.

On sent que l'assistante de prévention et la correspondante sociale ont revisité ces fiches – dont la tenue avait été un peu perdue de vue depuis la mise en place du DUERP – pour en faire un outil utile. Toutefois, les réponses apportées aux risques recensés, en termes de prévention notamment médicale, sont manifestement amendables.

Réglementairement, des fiches de risque sont rédigées par le médecin de prévention en liaison avec l'assistant de prévention et présentées en CHSCT.

Elles ont pour objet de recenser les agents soumis à des risques professionnels particuliers qui justifient d'être vus pas le médecin suivant une périodicité au moins annuelle (les visites peuvent être plus fréquentes) [articles 15-1 et 24 du décret 82-453]

Selon nous, les agents exposés à des risques-psycho sociaux accrus ont vocation à être suivis dans le cadre de ce dispositif afin de prévenir toute altération de leur santé du fait de leur travail.

A ce titre, nous revendiquons que les agents directement concernés par une restructuration entrent dans ce dispositif. La perte d'un emploi dans lequel on a acquis des compétences et on s'est investi, la mobilité géographique et/ou fonctionnelle qui va s'ensuivre avec toutes les conséquences personnelles et familiales exposent particulièrement les agents qui souvent n'osent pas se plaindre.

Un suivi médical – même s'il ne peut être la seule réponse car l'administration doit avant tout rechercher réellement des solutions alternatives, mettre en place un plan individuel de formation digne de ce nom, etc. – permet de donner l'alerte avant que des dommages peu ou pas réversibles ne surviennent.

Nous encourageons tout agent qui a des raisons de penser que son état de santé se dégrade ou pourrait se dégrader du fait de ses conditions de travail à consulter le médecin de prévention de manière spontanée.

Vous pouvez nous appeler pour prendre conseil.

brigade, en inadéquation avec les préconisations sécuritaires dues au contrôle frontalier depuis 2015. Nous maintenons en tant qu'organisation syndicale que les horaires longs dit atypiques peuvent avoir des conséquences de troubles chrono-biologiques pour les agent·e·s. Dans ce contexte l'augmentation des services ne respectant pas les temps de repos nécessaires sont à bannir et l'administration doit veiller à ce que ce risque diminue rapidement.

Enfin, au vu des nombreux documents et situations à étudier, nous demandons à l'avenir à ce que ce groupe de travail se fasse à l'avenir en deux temps. Un en présence de tous les chefs de service, ce qui était loin d'être le cas à ce GT... et un autre avec les organisations syndicales représentatives pour finaliser et mettre en place le plan d'action de l'année.

Car le Plan Annuel de Prévention pour 2018, s'il s'attache à répondre aux 16 risques classés B à l'occasion de l'évaluation, n'est pas à la hauteur des enjeux.

Pour la CGT Douanes, les textes ministériels sur la santé au travail sont assez clairs et nous considérons que le GT DUERP est une occasion unique de se pencher sur le travail réel accompli par les agents et les conditions concrètes 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-côter au motif que le directeur ne disposerait pas de leviers d'action pour y répondre.

Le directeur a affirmé sa volonté que les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail fassent l'objet d'un point à l'occasion de chaque réunion. Nous saluons cette intention : la prise en compte des CT n'est pas un frein aux résultats. Elle y contribue !

Un questionnaire certes envoyé un peu tardivement mais qui nous donne certaines tendances...

Si 1/3 des agent·e·s n'ont pas participé à une réunion de service (majoritairement parce qu'aucune réunion n'a été organisée ans leur service), la très grande majorité (+de 80%) de celles et ceux qui y ont assisté ont pu s'exprimer autant qu'elles ou ils le souhaitaient. Plus de

60% estiment que leurs remarques ont été prises en compte mais ¼ ne sait pas si elles l'ont été.

De leur expérience des exercices passés, les collègues qui ont répondu à ce questionnaire estiment que si les DUERP antérieurs reprenaient bien les risques auxquels elles et ils étaient exposé·e·s, le plan d'action qui en a résultait leur était pour partie inconnu (66%) et moins de 20% ont constaté une amélioration de leurs CT suite à cette évaluation.

Les réponses à notre questionnaire confirment l'expansion des risques psychosociaux dont nous nous faisons l'écho, réunion après réunion : les RPS arrivent en tête des risques auxquels les collègues s'estiment exposé·e·s (mentionné par 57% des réponses suivi par le risque routier pointé par

45% des réponses) et un tiers s'inscrit dans le groupe des pas du tout à l'aise/en souffrance/désinvesti.

Ensuite, si 72% des collègues indiquent qu'ils ont de l'autonomie dans leur travail et 74% qu'ils peuvent compter sur leurs collègues, ils estiment à 50% n'avoir pas les moyens de faire un travail de qualité, à 53% ne pas pouvoir compter sur leur hiérarchie, à 58% avoir une quantité de travail excessive et un travail complexe, et à 60% que leur travail n'est pas épanouissant.

Enfin, près de 50% des réponses émanent de collègues qui ont vécu personnellement une réorganisation et plus du tiers sont inquiets pour leur avenir professionnel.

Alors, on continue avec des démarches BEAT gadget ou on se lance dans une évaluation sérieuse des RPS ?

Nous revendiquons :

- un retour des projets de DUERP aux agents avant la présentation en GT puis CHSCT ;
- Un nombre de réunions suffisant du GT pour évaluer convenablement et mettre en place un plan d'action concret ;
- procéder à une réelle évaluation exhaustive des RPS ainsi que le prévoit l'accord fonction publique du 22 octobre 2013 signé par la CGT.

ÇA SUFFIT !

En 2015, la métropole de Toulouse facturait les conteneurs d'ordures de la DR et l'addition était salée. Dans le même temps, les administrations étaient fortement « invitées » à se montrer « exemplaires » et responsables dans la gestion de leurs déchets (circulaire du Premier ministre du 15 février 2015).

Le Service général avait alors trouvé une solution avantageuse qui eut l'heur d'agréer la DI de Bordeaux : un contrat avec une société locale (Easytri) qui permit non seulement de réaliser une économie substantielle au plan pécuniaire mais aussi de collecter et de recycler les déchets produits sur le site (papiers, cartons, gobelets, ampoules, cartouches d'encre, etc.) grâce à une collecte commode pour tous les agents et garantissant la confidentialité des papiers récupérés... Total -80% des déchets mis en benne.

Las. C'était sans compter sur la frénétique soif d'économies de la gardienne du Trésor Occitan qui – et cela va de pair – est extrêmement prodigue de la peine des agents.

Le contrat arrivé à échéance n'a pas été renouvelé. Evidemment pas pour revenir à la solution antérieure et aux conteneurs. Dorénavant ce sont les agents de la BHR qui devront transporter les déchets à la déchetterie, une, deux fois ou plus, chaque semaine, après que la femme de ménage les aura collectés dans les bureaux.

Qu'on considère le coût financier (temps/agent, gazole, équipements de protection et de collecte, facturation de la déchetterie, dont TGAP) ou en dégradation des conditions de travail des agents (moindre commodité, confidentialité des documents en baisse, pénibilité accrue pour les agents du ménage et de la BHR, moindre disponibilité du véhicule des TSI, recul de la responsabilité écologique) c'est une mauvaise affaire. Et cela, même si le SGR fait son possible pour en atténuer les conséquences.

On n'en peut plus des décisions de la Grande argentière qui pour finir coutent cher aux agents et émoussent leur confiance en la hiérarchie : refus de doter les agents en agendas (hors SRE) ou non-réparation du sas d'entrée de la DR depuis plus de deux mois, saleté des vitres. Mais aussi, traitements préventifs pour les chiens (combien de visites

en plus chez le vétérinaire ?), abandon de l'accueil des nouveaux arrivants à la DR, suppression des boissons chaudes pour les brigades et des produits d'entretien pour les locaux sociaux (liquide vaisselle, sopalin, etc.).

La section du SNAD-CGT a écrit au directeur interrégional qui avait affirmé la main sur le cœur en CT vouloir supprimer les « irritants » pour les services afin de lui demander de revenir sur cette décision absurde.

Passées les bornes, il n'y a plus de limites. Si les collègues ne se mobilisent pas pour dire « non » à ces mesures de pingreries, pensez-vous que ça va s'arrêter tout seul ?

Dans la presse

Sérvices incompris

Pierre Bellon et Thierry Derez, l'actuel patron de la Maaf, sont, bien sûr, titulaires de la Légion d'honneur. La dernière livraison des nouveaux élus ou des promus dans l'Ordre, le 30 décembre, a d'ailleurs provoqué quelques grincements. Au premier rang des râleurs, Jacques Toubon, le défenseur des droits. Le 26 juin dernier, il rendait une décision de 12 pages réclamant « une procédure disciplinaire » à l'encontre d'une directrice interrégionale des douanes, « afin de sanctionner son comportement discriminatoire » vis-à-vis d'une douanière.

Employée comme « agent de constatation », cette dernière est affligée de photosensibilité, un handicap lui interdisant l'exposition à la lumière du jour. Malgré cinq rapports médicaux, un malaise et des arrêts de travail, la directrice s'est obstinée à refuser sa mutation dans l'une des nombreuses brigades nocturnes. Toubon, qui, dans sa décision, dénonce « un harcèlement », a eu la surprise de découvrir le nom de celle qu'il désigne comme responsable parmi les heureux élus de la dernière fournée de légionnaires.

Confit ou rosette ?

A l'instar de nos camarades gersois, notre choix est vite fait : le palmipède bien connu de la presse nationale a épinglé dans son édition du 14 mars 2018 l'inénarrable Dame Cornet, directrice interrégionale auvergne-Rhône-Alpes, grande méritante de la nation et de l'administration.

A l'heure où tous les agents ont dû subir un stage parfaitement indigeste sur la déontologie, où les procédures disciplinaires à l'encontre des sans-grades se multiplient, l'administration n'a pas sanctionné une directrice coupable de harcèlement moral* sur une agente victime de photophobie. Et ce n'est malheureusement pas le seul fait qui peut lui être reproché...

Nous attendons donc - pourquoi pas sous forme de tweet - la réponse du Directeur Général au Défenseur des droits.

Vraiment, il convient de sanctionner durement et implacablement les intolérables atteintes au renom de notre administration !!!

*https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=22474

Lire sur <http://cgtdouanes.fr> : « la légion du déshonneur I et II »

Rappel RMIS

Chaque agent a le droit de participer sur temps de service, à son choix et sans perte de traitement, à l'une de ces réunions mensuelles d'information pendant une heure au maximum par mois (possibilité de regrouper à raison de 3 heures consécutives sur un trimestre) et cela ne peut lui être refusé sauf nécessité de service dûment motivée par écrit.

Il est prévu d'informer le chef de service direct de son intention de participer à une RMIS par le dépôt d'une demande déposée 3 jours à l'avance sauf circonstances particulières (CA, CM, formation, etc.). Évidemment, il est toujours possible d'assister à une RMIS hors temps de service. En ce cas, il n'est pas nécessaire de déposer de demande d'autorisation.

Un récapitulatif des autorisations d'absence et congés est disponible sur le site du SNAD-CGT :

<https://www.cgtdouanes.fr/actu/article/autorisations-d-absences>

Actualités nationales

Des douaniers SU sans uniforme !

Si la situation n'était pas aussi catastrophique, elle serait risible...

La DG n'a pas son pareil pour souhaiter la bienvenue à nos collègues stagiaires de la prochaine

Réforme de la fonction publique
Plan de départs volontaires
Gel du point d'indice
Suppressions de postes
Recours accru aux contractuels
Jour de carence
Rémunération au mérite

TOUS EN GREVE !
le 22 mars 2017

En marche ! vers la casse du service public...



promotion d'agents de constatation en Surveillance... finalement aussi mal dotés que leurs collègues en fonction (qui réclament des livraisons plus rapides et de qualité).

POURQUOI DONC ?

Après les achats de bateaux qui ne naviguent pas, les dépenses pharaoniques pour adapter les équipements des avions aux missions douanières, les armes sans munition, les douaniers sans stand de tir, les collègues sans gilet pare-balles ou équipés de gilets pare-balles obsolètes, les téléphones non compatibles, le choix du pire réseau téléphonique, les marins débarqués de leur bateau, la carte Cybèle sécurisée sur le papier, **nous avons le douanier en Surveillance sans uniforme !!!**

Les stagiaires apprécieront les conditions d'accueil dans leur nouvelle maison !

Le minimum que l'on puisse exiger c'est une administration à la hauteur de ses recrutements, une administration qui dote ses nouveaux agents de la tenue d'uniforme qui sera dorénavant la leur ou, à défaut, de l'indemnité correspondante à l'achat de la tenue exigée * en lieu et place de l'uniforme

réglementaire ! C'est ce que nous avons demandé au DG.

Par ailleurs, nous demandons un bonus de 50 points sur le prochain carnet à points pour chaque douanier en surveillance en compensation des retards (le carnet à points N+1 sera fermé alors que la commande de l'année précédente ne sera toujours pas livrée).

La cérémonie du drapeau se fera-t-elle en civil devant le Ministre cette année ?

Pourtant on en reçoit des leçons de morale et de bienséance !

Il paraît qu'on n'a pas la même « hauteur de vue » quand on travaille à la Direction générale... En attendant, le sentiment d'être pris pour du bétail prédomine au sein de la base douanière en surveillance.

Nous ne twittons pas beaucoup sur les résultats des skieurs... par contre rassurez-vous chers collègues stagiaires, il y a la CGT pour vous accompagner et défendre vos intérêts au quotidien. D'ailleurs nous serons ravis d'en discuter avec vous lors de notre présentation à l'école le 11 avril prochain.

** Pantalon droit, noir ou bleu marine – Chemise blanche, col droit – Pull, col rond, sans fantaisie, de couleur unie noire ou bleue marine – Chaussures basses fermées de couleur noire – Veste, parka ou manteau quatre-quarts noir ou bleu marine*

Calendrier

16 mars : RMIS à Foix et Ax-les-Thermes

21 mars : RMIS à Tarbes BSE et Gaud

22 mars : Journée de grève et de mobilisation dans la Fonction publique. Faites-vous entendre !

28 mars : CAPL n°2 consacrée aux tableaux d'avancement C1 et CP. Vous pouvez prendre contact avec Alain Perez (09.70.27.62.23) qui siégera comme expert pour la DR de Toulouse.

13 avril : CHSCT 31 avec adjonction à l'ordre du jour, à la demande de la CGT, d'un point sur le déploiement de l'arme longue et les gilets lourds. Vous pouvez nous envoyer vos contributions : snad.mpyrennees@gmail.com