

CSAL du 24 mars 2025

Après lecture de notre déclaration préalable ([ici](#)), les points soumis à vote ont été abordés. Pour commencer la validation d'un PV de décembre 2024 avant de passer aux évolutions organisationnelles impactantes concentrées, pour cette fois, sur la direction régionale de Toulouse :

Point 2 : Cellule Cyberdouane à Toulouse

Le projet de création d'une cellule Cyberdouane à la CRPC de Toulouse pour « traquer les cyber fraudeurs » sur le net en "sources ouvertes". Celle-ci sera composée de 2 agents de catégorie A. Le directeur régional estime qu'il « faut faire de la com' pour insécuriser les cyber-fraudeurs ! »

Dont acte. Mais peut-on encore parler à ce stade de « projet » : le choix de recrutement a été celui d'une enquête locale et un agent de la CRPC/CO et l'actuel superviseur du bureau de Toulouse-Blagnac (tous deux des anciens de cyberdouane-DNRED) ont déjà été retenus et formés la semaine précédente...

On aurait pu aussi s'attendre à un retour d'expérience sur la cellule créée il y a deux ans à Perpignan mais aucun élément d'information n'a été communiqué aux représentants du personnel.

La CGT vote CONTRE pour les raisons suivantes :

Certes l'outil est utile, mais il faut des moyens et des effectifs !

Or, la création se fait à "iso-effectif" (terme savant pour dire sans agent supplémentaire!) sur la DR !

Les revendications de la CGT :

- bilan de l'action de la cellule de Perpignan déjà en place.
- Demande d'une étude d'impact sur le travail des services associés (SRE, POC, CRPC et services locaux) ;
- Création d'un réel réseau des CRPC : on ne peut pas se contenter d'un séminaire annuel des chefs de CRPC ;
- Et de manière plus générale, consultation des instances quand on en est au stade du projet et pas quand tout est ficelé, décidé et déjà mis en œuvre. Nous exigeons une véritable démocratie sociale !

Le vote défavorable n'ayant pas été unanime (certaine OS ayant fait le choix de l'abstention) la mesure ne fera pas l'objet d'un second examen en CSAL et la décision « officielle » va être actée sans évolution.

Point 3 : Transfert de l'équipe Maître chien anti tabac de la BSA d'Ax-les-Thermes à la BSI de Frouzins

Le DI semble être arrivé à une conclusion (conforme à ce que nous anticipions lors de son implantation il y a quelques années) : la présence d'une EMC-AT à Ax-les-Thermes n'a pas de réel impact LCF, le trafic de cigarettes dans la zone andorrane se réalisant sur d'importants volumes sans usage de cache aménagée.

Le poste étant vacant sans espoir de trouver preneur à court terme, pourquoi ne pas le transférer sur l'agglomération toulousaine où il pourrait être mutualisé entre Frouzins, Blagnac, Montauban, le contrôle du fret express, le GLAT, etc. ?

Les représentants CGT estiment que s'il s'agit d'une bonne mesure opérationnelle, la brigade d'Ax-les-Thermes va se retrouver privée de toute EMC – la création de l'EMC-AT s'étant faite par suppression de l'EMC-Stups – et même d'un agent, le poste d'EMC n'étant pas converti en « piéton ». Les effectifs à Ax-les-Thermes n'auront jamais été aussi sous-calibrés depuis le gonflement de cette unité avec un CSDS A gagé sur la disparition de la brigade de Foix au début des années 2010.

Aussi le SNAD-CGT demande, comme le permet l'article 14 du règlement intérieur du CSAL, de décorréliser les deux mesures, à savoir la suppression d'un poste d'EMCAT à Ax-les-Thermes d'une part, et la création d'un poste à Frouzins. Après quelques hésitations – et au regard du manque de motivation de certains – le DI finit par refuser.

La CGT vote contre : Le SNAD-CGT refuse de fragiliser une BSI d'Ax-les-Thermes encore convalescente.

Nous aurions pu y approuver la transformation du poste d'EMCAT en poste de piéton, tout comme nous aurions approuvé la création d'un poste d'EMCAT à Frouzins.

Mais profiter de « l'aubaine » d'un poste non-pourvu pour réorganiser à moindres frais n'est pas acceptable.

Le vote défavorable n'ayant pas été unanime (certaine OS ayant fait le choix de l'abstention l'autre ayant été jusqu'à valider le projet !) la mesure ne fera pas l'objet d'un second examen en CSAL et la décision « officielle » va être actée sans évolution.

Point 4 : Transfert de la filière alcool et boissons alcooliques du bureau d'Albi au centre viticulture de Gaillac

Au motif d'un rééquilibrage de la charge de travail entre les services tarnais, le DI commence par nous indiquer que sa mesure n'aura aucun impact sur l'organisation et la charge de travail, d'autant qu'un agent réorganisé qui avait peu avant son départ pris en charge les CI vient d'être muté d'Albi à Gaillac.

N'en déplaise au Directeur Interrégional si la viticulture et la gestion des opérateurs en boissons alcooliques sont des réglementations voisines, elles n'en demeurent pas moins chacune très spécifiques. Estimer que les agents « viticulture » de Gaillac vont pouvoir absorber la mission CI « Alcols » à effectif constant sans difficulté est une illusion.

Par ailleurs dans une période où la DGDDI peine à renouveler ses cadres (600 emplois non pourvus dans l'administration), la question du départ en retraite de plusieurs agents de Gaillac en 2025 et 2026 va inévitablement poser problème à brève échéance.

Nous nous sommes également inquiétés du projet : le regroupement des services viti et « alcols » (incluant les bouilleurs ambulants et ateliers publics, les alambics, les braseurs, le négoce traditionnel comme les fabrications créatives, les utilisateurs d'alcools en exonération) est-il une orientation générale et les bureaux de douane dans lesquels une forte activité CI « alcols » hors viti subsiste ont-ils du souci à se faire ?

Enfin, nous avons dénoncé avec force le tour de passe-passe de la mesure qui sort du chapeau au moment où une situation RH extrêmement préoccupante est mise en lumière en FSS de la DR de Toulouse. Dans ce contexte ultra dégradé, le soi-disant remède sera à coup sûr pire que le mal et le retrait de leurs missions est vécu comme une punition par les collègues d'Albi qui sont en grande souffrance.

La CGT déplore que ce transfert se fasse sans réelle étude d'impact sur la charge de travail des 2 bureaux et que cela ne s'accompagne pas d'un apport en effectif.

Le calcul de la charge de travail s'est fait au travers de l'enquête temps, qui, comme l'ensemble de la douane s'accorde à le dire, ne reflète pas la réalité.

La disparition de la mission à Albi fait peser des risques sur le futur du bureau.

La CGT vote contre ce transfert.

Revendications :

La CGT demande une réelle étude de la charge de travail

Une clarification sur les missions et sur la charge de travail qui va s'accroître à Gaillac sans effectif supplémentaire.

Le vote défavorable n'ayant pas été unanime (certaines OS ayant fait le choix de l'abstention) la mesure ne fera pas l'objet d'un second examen en CSAL et la décision « officielle » va être actée sans évolution.

Point 5 : Bilan sur la performance (pour information)

L'administration se réjouit des bons résultats de la DI. Ceux-ci portent essentiellement sur les saisies de stupéfiants, les contrefaçons, les taxes notifiées et la protection du consommateur.

La CGT déplore que ces bilans ne portent pas davantage sur l'ensemble des missions de la Douane et notamment l'accompagnement des opérateurs économiques (les indicateurs sont mal calibrés et inadaptés, notamment par l'exclusion des entretiens téléphoniques ou à distance qui sont pourtant longs et approfondis).

Les missions des bureaux ne sont pas non plus bien représentées dans ces bilans.

La CGT revendique :

Une clarification sur le choix des indicateurs de performance et leur exploitation dans le cadre du dialogue de gestion.

Une meilleure prise en compte de l'ensemble des missions, notamment des nouvelles missions et de la charge de travail.

Point 6 : Bilan de l'activité immobilière (pour information)

L'administration présente sa feuille de route et les grands projets pour 2025 :

- Porta : construction du quai France; études sur l'étanchéité de la toiture, remplacement de la chaudière au fuel, remplacement de l'éclairage extérieur ;

- BSI Narbonne : travaux de sécurisation de l'accès à la brigade pour éviter tout accident routier et travaux de renforcement de la sécurité de la brigade ;

- suivi des perspectives immobilières concernant le bureau de Sète (attente étude transversale MRPIE en avril 2025) ;

- tension pour l'ensemble des sites de la DI avec la MRPIE qui semble avoir du mal à intégrer que l'activité de la DGDDI a des spécificités que n'ont pas les autres administrations de Bercy.

- lancement d'une étude de sécurisation des sites douaniers de l'interrégion avec mise en place des 1ers travaux, dès 2025, sur les sites identifiés comme les plus sensibles (BSI Montpellier notamment) ;

- construction d'un garage pour le SMBI de la BSI du Perthus dans un délai indéterminé et en espérant que la PAF veuille bien stocker le SMBI pour nous en attendant.

Une convention va être signée avec le SDIS 34 pour la mise à disposition des installations et une autre convention va l'être avec l'école de police à Nîmes.

On mesure la charge de travail considérable de ce suivi sur une aire géographique aussi vaste avec 64 sites suivis : la CGT pointe l'invisibilisation, dans cette présentation, des collègues qui œuvrent, à effectif restreint et demande que lors de ces présentations, l'organigramme de services en charge soit communiqué.

La CGT revendique :

- la sécurisation le plus rapidement possible des sites douaniers.
- la prise en compte dans les surfaces des bureaux de douanes de vestiaires et douches
- L'intégration et la prise en compte, dans le calcul des surfaces, de l'éventualité d'une augmentation des effectifs.

Point 7 : Bilan accompagnement des agents restructurés 2024 (pour information)

9 agents devaient être restructurés :

- 2 agents au bureau d'Albi ont été restructurés en mobilité ;
- 1 agent au bureau de Rodez a été restructuré sur place suite à vacance d'un emploi
- 6 agents à la RI de Montpellier : parmi eux 3 ont été restructurés en 2024 (2 redéploiements sur place suite à bourse départementale et une mobilité) et 2 l'ont été début 2025 en mobilité.

Il reste donc, à cette heure, un collègue de la RI en attente de reclassement.

Point 8 : Bilan de l'accidentologie de la DI 2022-2024 (pour information)

Durant la période 2022-2024 (chiffres arrêtés au 31/12/24), **185 déclarations d'accidents de services (DAS)** ont été établies (n'ont été retenues que les DAS n'ayant pas été annulées à la demande des agents ou faute de certificats médicaux) se décomposant comme suit :

- 2022 : 54 DAS
- 2023 : 45 DAS (soit une diminution de 17 % par rapport à 2022)
- 2024 : 86 DAS (soit une augmentation de 59 % par rapport à 2022 et de 91 % par rapport à 2023).

Pour nombre d'accidents de service, il semble que la seule réponse de l'administration va consister en la rédaction de « fiches réflexes »... Cela sans aucune infantilisation des agents bien sûr !

La CGT demande combien d'accidents de service ont fait l'objet d'une enquête tel que prescrit dans les textes en la matière. Réponse sans surprise : « Zéro ».

Ces enquêtes ne sont pourtant pas toujours lourdes et se poser les questions de la formation (suivie ou non ? Adaptée ou non?), du port des EPI (dotation ou pas ? Si non portés, pourquoi ? Pression temporelle ? Inadaptation?), du recensement antérieur du

Accompagnement financier : à quoi les agents restructurés ont droit ?

1. Prime de restructuration des services (PRS) :

Le décret n°2008-366 du 17 avril 2008 a mis en place la prime de restructuration de service.

Son montant est composé de deux parts cumulables.

Une première partie tient compte de la distance entre l'ancienne et la nouvelle commune de résidence administrative.

Un deuxième montant prend en compte la situation familiale de l'agent.

Ces montants peuvent s'échelonner entre 1250 et 30 000 euros.

2. Indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF) :

Le décret n°2019-1444 du 23 décembre 2019 permet dans le cadre d'une opération de restructuration de verser à un agent affecté, à l'initiative de l'administration, sur un emploi nécessitant une formation professionnelle une

indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle. Son montant dépend de la durée de la formation :

- Formation professionnelle d'une durée minimale de 5 jours : 500 euros ;
- Formation professionnelle d'une durée minimale de 10 jours : 1 000 euros ;
- Formation professionnelle d'une durée supérieure ou égale à 20 jours : 2 000 euros.

3. Prime d'adaptabilité : agents polyrestructurés :

L'accord du 4 avril 2022 prévoit la mobilisation d'une enveloppe pour financer le versement d'une prime d'adaptabilité pour les agents qui ont subi une opération de restructuration dans le cadre du PSD et qui sont concernés par une nouvelle opération de restructuration avec le transfert des missions fiscales.

risque dans le DUERP ou registre, est la seule manière de faire reculer les occurrences d'accidents... Et les risques de dommages irréparables pour la vie et la santé de nos collègues qui peuvent s'ensuivre.

La CGT interroge la pertinence de certaines formations, leur adaptation aux besoins et demande qu'une évaluation soit systématiquement effectuée et transmise aux formations spécialisées.

Il est crucial qu'un cahier des charges soit élaboré afin que la formation réponde bien aux enjeux et aux spécificités de notre administration et que les FS soient consultées en amont son élaboration.

Point 9 : Projet de plan d'action sur les conflits interpersonnels



La préoccupante question des relations interpersonnelles dégradées dans de nombreux services a fait l'objet d'un groupe de travail le 5 mars dernier au cours duquel la rédaction d'un plan d'action a été décidée. La CGT réaffirme son soutien à cette démarche. Toutefois le projet tel qu'il est présenté doit être étoffé et enrichi.

GT du 5 mars 2025 : la question des relations interpersonnelles dégradées sur le devant de la scène

1. Analyse du phénomène et réalités en Occitanie

Entrent dans la typologie des « conflits », des situations très variées aux conséquences variables : malentendus, conflits de générations, conflits d'intérêts, conflits hiérarchiques conflits de valeurs...

Il importe de bien nommer les choses – et donc d'avoir une analyse juste – pour traiter ces situations diverses.

Les fiches de signalement (FS) sont un élément objectif d'information. Ces 3 dernières années : sur 85 FS, 59 (soit 70%) sont relatives à des conflits interpersonnels. De ces dernières, 70 % concernent la DR de Toulouse, 26 % Montpellier et 4 % Perpignan. Les services concernés sont ultra-majoritairement des unités de surveillance.

Ces conflits deviennent prépondérants dans les procédures disciplinaires qui remontent aussi des faits de harcèlement, d'injure et de discrimination.

Pour la CGT, la pression sur les individus (charge de travail, complexité, absence de moyens, pénibilité...) conjuguée à une grande solitude (disparition de solidarités et d'idéaux collectifs) et à une inertie administrative (permanence de conditions de travail et d'hébergement indécents, ignorance de situation RH problématiques) explique cette éruptivité en douane comme dans le reste de la société.

La restauration d'un cadre partagé, clair et juste, professionnel et bienveillant, axé sur le collectif de travail est la condition première d'un apaisement. Elle ne sera cependant pas suffisante : sans la prise en compte de la réalité de la charge de travail et de la nécessité d'y allouer les moyens nécessaires (effectifs, formation, équipements et amélioration des conditions de travail, etc.) l'incendie ne sera jamais loin...

La CGT demande de travailler sur les points suivants :

- Contenu de la formation des "managers" : par qui ? Où ? Obligatoire ou non ? Un cahier des charges doit être élaboré en associant les représentants du personnel et les acteurs de la prévention afin de répondre pleinement aux attentes et aux spécificités de notre administration. Déterminer les moments sensibles dans le cadre des échanges avec les collègues (entretien d'évaluation par exemple)
- Proposer une "sensibilisation" de l'ensemble des agents : par qui ? ⇨ Psychologue ? Comment ? ⇨ Réunions dédiées ? Convocations dans des groupes de parole ? Mise à disposition d'outils ? Lesquels ?
- Qui sont les acteurs de ces actions : des psy du travail ? des collègues formés ? quelqu'un d'autre ?
- Il conviendrait de rappeler qui est le référent laïcité à la DI et peut-être avoir des relais en local. Il serait souhaitable d'identifier aussi un référent en matière de conflit interpersonnel sur la même modèle.
- Élaborations de fiches "réflexes" sur la saisine des acteurs en fonction de différents scénarii (conflits descendants, ascendants et horizontaux), et pour le traitement de ces remontées à l'attention de la hiérarchie également.

Nous insistons sur le traitement rapide des cas (élaboration d'un "canevas type" avec des délais à respecter, définition et application de mesures de prévention simples... à commencer par la mise en sécurité de la victime présumée pendant l'enquête).

Les collègues doivent disposer d'une information simple et accessible sur les outils existants (registres, fiches incident, fiche de signalement, etc.).

La CGT est prête à travailler sur le sujet et à apporter l'aide qu'il faut pour améliorer le climat dans nos services... dans le respect de ses fondamentaux et [orientations](#) !

Questions diverses :

SURVEILLANCE :

1. Quelles sont les mesures prises ou envisagées pour la sécurisation des agents dans le cadre des saisies de stupéfiants et marchandises sensibles, les locaux, les escortes pour destruction, sécurisation en fin de services ? ⇒ Une révision des procédures est en cours, mais la priorité reste de constituer des dispositifs plus étoffés.

2. Est-il envisagé de procéder à un avertissement des pelotons d'autoroute ? Un protocole est-il en cours de rédaction ? ⇒ Oui

3. La question se pose également en ce qui concerne la sécurité du chauffeur du camion (BHR), non équipé d'un GPB, pas de statut surv (IRTI) ? ⇒ Une dotation a minima d'un GPB est envisagé

4. Où en sont les négociations avec le centre de formation des pompiers de Gignac ? Est-il envisagé de regrouper toutes les formations sur le site de Gignac afin d'éviter les transferts de matériels ? ⇒ Une convention avec le SDIS 34 pour la mise à disposition des installations va être signée, et une convention avec l'école de police à Nîmes pour le tir et la TPCI.

5. Pourquoi les services de la brigade de Nîmes n'ont pas droit à un taux de longue durée lors des services de plus de 8 heures couvrant la pause-repas à l'aéroport situé sur la commune de Saint Gilles ? ⇒ Une réponse juridique doit être rendue.

6. SUM UP, plusieurs terminaux par brigades + une imprimante portable ⇒ étude en cours par le PLI

7. Généralisation des badges VINCI ? ⇒ La convention est à la signature chez VINCI pour un déploiement à l'été 2025.

2. Cartographie des divisions

Les interrogations du DI sur la pertinence de cette dernière mise en corrélation avec la première partie sur l'explosion des situations personnelles dégradées prêterait presque à sourire...
Voire à s'esclaffer !

La CGT avait anticipé les conséquences désastreuses en termes de fonctionnement des services qui résulteraient de la réduction du nombre de divisions (passage de 3 à deux) sur la DR de Toulouse étendue sur 8 départements. Non seulement la penthière de chaque division – qui devrait être un élément de soutien du terrain – s'est trouvée accrue mais ramenées à Toulouse elles ont perdu la connexion au terrain qu'elles avaient positionnées à Auch ou bien à Albi (et maintenant on pleure pour l'Aveyron!).

Le schéma délirant qui a conduit un ancien DR à regrouper dans une même division l'Aveyron, le Lot et les Hautes-Pyrénées a été contrebattu par la CGT jusque devant le tribunal administratif... Qui nous a donné raison. Hélas, l'administration qui n'est jamais de reste pour ne pas tenir compte des idées qu'elle n'a pas eues a persisté, signé, démoli – « toujours dans l'erreur, jamais dans le doute » énonçait avec malice un cadre supérieur – et va démontrer aujourd'hui le contraire de ce quelle assénait hier.

Nous n'avons pas non plus manqué de souligner les conséquences de la disparition de l'échelon « subdivision » dans la situation dégradée que connaissent les unités de la surveillance, Une perle de plus dans le collier des mauvaises décisions prises par nos hiérarques... Et maintenant on vient pleurer le prix extrêmement lourd qu'il faut payer !

Alors de grâce, arrêtez de tripatouiller les organisations là où des dispositions de fonctionnement suffisent. N'énoncez pas d'arguments aussi vaseux et discutables que la « cohérence d'axes » qui n'a rien à envier à la « logique aéroportuaire » de naguère. Et foin des compétences des cours d'Appel !
Basculerez-vous le Gers et le Lot à la DR de Bordeaux parce qu'ils dépendent de la CA d'Agen ? Les Hautes-Pyrénées à la DR de Bayonne ?

Il ne faut toucher aux lois qu'avec une main tremblante écrivait Montesquieu. Il en va de même des organisations !

Ceci ayant été dit, la CGT soutient le placement sous un commandement unique du port de Sète pour ses composantes Surveillance et OP/CO. La logique fonctionnelle trouve rapidement ses limites quand il faut expliquer au monde économique et aux autorités administratives qu'ils n'ont pas le même interlocuteur suivant la question posée !

8. Y aura-t-il des brigades « pivot » en Occitanie ? ⇒ Non, un projet reposant sur un système d'astreinte des agents est à l'étude.

OP/CO

Dédouanement

1. Le nombre de notes "annule et remplace" est insoutenable : est-il possible de demander à la direction générale de consulter certains services de terrain avant de publier des notes qui ne sont pas abouties ? Cela permettra de gagner du temps et de fiabiliser les notes aux services et aux opérateurs ⇒ La question a été évoquée en conseil d'administration à la direction générale.

2. Inquiétude sur la mise en production des nouveaux applicatifs douaniers et les conséquences sur la charge de travail des services, avec des échéances qui vont finir par coïncider (Delta I/E en EDT et DTI, ICS2, ANTES), il sera impératif de prévoir l'absorption de la surcharge de travail dans les services qu'engendrent les inquiétudes des opérateurs (PGP, PAE), et à échéance sur les services : pas de réponse

3. Le déploiement d'une badgeuse au centre d'expertise de Blagnac crée de l'émoi. En effet, s'il s'agit, sous couvert d'une évolution technologique, de toucher à de l'organisationnel qui fonctionne cela n'est pas acceptable ⇒ Le DR31 confirme qu'une solution technique est à l'étude mais que le maintien des heures d'avance à l'identique de l'existant peut poser un problème technique. **La CGT qui soutient un progrès technique a rappelé son opposition à un recul organisationnel et RH et a appelé à davantage d'information à destination de tous les agents de tous les pôles du CE.**

3. La CGT a demandé par écrit que des instructions claires soient données aux services s'agissant de l'interrogation du SIV. Au moment où la mention « **Tout détournement ou non-respect des règles de consultation d'un fichier est passible de sanctions pénales et disciplinaires** » s'invite sur chaque écran, comment les agents qui ont le droit d'opérer en toute sécurité juridique, doivent-ils appliquer la note de la Sous-directrice des affaires juridiques qui assène que « Toute utilisation du SIV pour une autre finalité (que les contrôles routiers) est donc à proscrire » ? ⇒ Le DI indique avoir saisi la sous-directrice et la DG est à la recherche d'une solution satisfaisante (nous la lui avons soufflée : que la DGDDI obtienne pour tous ses agents les mêmes prérogatives à l'article L330-2 du code de la Route que la DGFIP a obtenu en 2017 pour tous les siens et sur toutes ses missions et pas seulement les contrôles du paiement des taxes par les poids lourds !)

Viti/CI

1. Mal-être agricole, la formation est imposée aux agents des centres VITI, est-ce une remise en cause de la position de la DI Occitanie sur le contrôle unique des exploitations agricoles ? La douane ne fera pas partie des services concernés par le contrôle unique, mais pour donner des gages, la formation devra être suivie, mais à ce stade, ma formation n'est pas obligatoire.

2. Nouvelles applications GAMMA 2, CIEL, VENDANGE, évolutions des supports métiers, avec des effectifs qui ne permettront pas l'accompagnement des opérateurs et des collègues (formations qui reposent encore sur de la formation en cascade), quelles sont les mesures prises par la DI dans le cadre du dialogue de gestion ? La charge de travail n'a pas l'air d'avoir bien été évaluée.

3. La DI OCCITANIE a-t-elle communiqué avec la DG pour remettre en question les seuils des MIP trop bas en VITI, et surtout les incohérences sur les enjeux ? exemple : 4000 litres d'alcool pur, pas de MIP, parcelle d'un demi hectare : MIP !. Ce sujet a été discuté en CA à la DG.

4. Quelle est la position de la DI sur le rapport de contrôle délégué FAM des distilleries, et la demande qui est faite aux collègues de signer un document censé déclarer les conflits d'intérêt, qui, de fait, est superflu puisque les collègues sont protégés par le statut de fonctionnaire ? La question va remonter à

la DGL le 11 octobre 2022, nous étions convoqués pour un CTSD qui portait sur 6 points dont le second « Mesures d'adaptation des ER pour certains services de la DI d'Occitanie », soumis à vote, comprenait 6 mesures, des bonnes, des moins bonnes et une franchement indécente.

Indemnisation des repas

La DI a élargi de manière illégale le remboursement à demi-taux en cas de présence d'un restaurant administratif aux missions là où la réglementation la limite aux stages (formation professionnelle). La CGT a introduit un recours formalisé gracieux pour abroger ces dispositions ⇒ Le DI a reconnu en séance le bien fondé de notre recours et s'est engagé à répondre favorablement à la demande du SNAD-CGT d'ici le fin de la semaine 14.

Tous les collègues qui se sont vu défalquer ces 10€ sur l'indemnisation du déjeuner à l'occasion d'une mission (réunion, séminaire, conseil, comité, commission, etc.) à la DR de Toulouse ou à la DG de Montreuil peuvent, sous réserve de n'avoir effectivement pas pris leur repas dans un restaurant administratif, déposer un EF complémentaire pour récupérer la somme injustement retenue.

*« Celui qui combat peut perdre mais celui qui ne combat pas a déjà perdu »
(Bertolt BRECHT).*

Les élus au CSAL de la DI d'Occitanie : Vos représentants CGT

Titulaires	Suppléants
Frédérique Tuffery	Agnès Petit-Ragaru
Nicolas Cabdeboscq	Jean-Christophe Albrich
Julien Estrampes	Sandrine Bouillot

Contacts pour cette réunion : Frédérique Tuffery – Agnès Petit-Ragaru – Julien Estrampes

Lien vers la page ➔ [Syndicat National des Agents des Douanes CGT Occitanie](#)

Vous voulez que les choses bougent ? Vous voulez être entendu ? Bulletin de contact et d'adhésion

Je souhaite :
 Prendre contact
 Me syndiquer

Nom :
Service :
Indice :
Adresse

Prénom :
Téléphone contact :
Mail :
Ville :

Bulletin à renvoyer à :
Ou sur le site

DI et DR de Montpellier : Rodrigue LAMADJI (rodrigue.lamadji@douane.finances.gouv.fr)
ou Marc IRAILLES (marc.irailles@douane.finances.gouv.fr)

DR Toulouse et DNSCE : Gérard ROGET (gerard.roget@douane.finances.gouv.fr)

DR de Perpignan : Christelle COEFFARD (christelle.coeffard@douane.finances.gouv.fr)
ou Marie MOURROUX (marie.mourroux@douane.finances.gouv.fr)

