

juin 2022

n°144



Lous GAFIANS

Le journal de la section de Montpellier



Numéro spécial

SNAD-CGT

Centre de Viticulture , 12 avenue des amandiers, 34420 Villeneuve les Béziers

tel : 06 27 86 26 20, mail : snadcgt-34@douane.finances.gouv.fr

Vous trouverez dans ce nouveau numéro, «Alerte enlèvement à Sète», un article sur le bureau de SÈTE, ainsi que le compte-rendu de la bilatérale qui s'est tenue le 16 juin à la DI.

Bonne lecture et bonnes vacances.
Prenez soin de vous !



Les tableaux de mutation n'engagent... pas le DI ?!

Le bureau de Sète se trouve amputé depuis le premier janvier de la mission de francisation des navires.

L'administration a donc réduit les effectifs de référence du bureau.

Comme partout, la charge de travail est toujours calculée à la baisse mais jamais en fonction de la réalité du travail !

Donc, au final les collègues se retrouvent écrasés par la charge de travail, incapables de rendre une qualité de service public à la hauteur de leurs exigences.

C'est la casse de notre outil que nous dénonçons une fois de plus !

Comme si cela ne suffisait pas, notre DI tout puissant remet en cause maintenant le tableau de mutation. Une contrôleuse, initialement mutée sur le bureau de Sète, est affectée... au PLI !!

Le bureau de Sète se retrouve donc avec un A (tableau épuisé) et un B en moins par rapport aux besoins définis par la direction elle-même !

Certes tous les services sont en souffrance, et le PLI ne fait pas exception, mais c'est bien la preuve que tout est possible quand le DI le veut.

Nous voulons donc que notre DI exige de la Direction Générale les moyens de travailler dans les services d'Occitanie !

Le SNAD CGT exige des effectifs en nombre afin de rendre un service public de qualité et que les agents retrouvent un sens à leur travail !

Une délégation du SNAD CGT à rencontré le DI.

En préambule, le DI nous a fait quelques annonces :

1/ EES : déploiement du contrôle migratoire à partir de novembre 2022, et plus vraisemblablement à compter de 2023, avec adaptation des ER en fonction des PPF concernés (MMA par exemple)

➔ Pour parler avec les aéroports pour faire évoluer les infrastructures (aubettes) dans les aéroports ayant un trafic international.

➔ Formation des agents au contrôle migratoire, avec un support de formation identique à celui de la PAF.

2/ Expérimentation de l'utilisation d'un drone à la BSI d'Ax les thermes. Quatre téléopérateurs volontaires seront formés parmi les agents de la brigade, mais si les 4 ne sont pas trouvés, il sera fait appel à des agents de Porta ou de Bourg Madame. L'idée est d'améliorer les conditions de travail des agents face aux passeurs en montagne. L'expérimentation sera faite avec le concours de la DNGCD (expérimentés en matière de réglementation sur les aéronefs).

3/ Audit Schengen mi-2023 sur le contrôle des procédures en matière de contrôle migratoire.

Ensuite, ont été abordés les «sujets» d'actualité...

RH :

Situation d'un agent en position d'attente par le CSRH (et donc payé à demi-traitement) alors qu'il devrait être à la retraite depuis le 1^{er} juin 2022. La négligence vient du médecin expert et du conseil médical du Gard. Le SNAD CGT a insisté sur le fait que c'était au DR et au DI de faire pression sur le conseil médical via le préfet, ce qui a été fait puisque ce matin le DI a certifié que le dossier était en passe d'être réglé.

Restructurations :

Le DI a fait comprendre à demi-mot qu'il y aurait une gestion souple des restitutions des formations locales établis par les chefs de service pour les agents restructurés.

Par contre, il n'a pas promis que les agents percevraient l'IAMF maximum, soit 2000 €. En tous les cas, il a donné consigne pour essayer d'atteindre ces sommes.

Recette Inter-régionale :

Le problème de l'inquiétude des agents devant le manque de visibilité sur le transfert des taxes et les restructurations qui les accompagnent, a été soulevé. En l'absence de calendrier clair,

Suite compte-rendu...

ils ne savent pas s'il est préférable de partir en mutation dès maintenant ou attendre. Y aura-t-il assez de postes en douane ?.

Réponse du DI, qui n'a pas de visibilité non plus, ne sait pas comment répondre à cette inquiétude puisque la DG ne donne pas de directives claires face à des évènements (législatives par exemple) qu'on ne maîtrise pas.

Plan canicule :

La note du SG prévoyant des aménagements d'horaires dans les services, étant tombée le matin même, j'en ai profité pour demander que les agents à la badgeuse puissent bénéficier d'un aménagement de leurs horaires (commencer plus tôt) et que ce soit pris en compte. Le SNAD CGT a rappelé que les agents n'ont pas à faire de travail gratuit, ce à quoi le DI a répondu :

« mais personne ne leur demande ».

Il a cependant accepté, à voir maintenant si les badgeuses dans les services sont reparamétrées en ce sens.

Effectifs :

➔ **SÈTE** : Le SNAD CGT a signalé que dans ce bureau, il y avait 5 départs en retraite d'ici la fin d'année, 1 rupture conventionnelle, alors que seulement 3 B et 1 A étaient affectés au bureau en 2022 et une charge de travail que les agents ne pouvaient pas faire dans de bonnes conditions.

Il prévoit de demander une augmentation des ER dans ce bureau au moment du dialogue de gestion.

➔ **NÎMES** : Il a été indiqué au DI que 6 agents dans ce bureau étaient absents (1 CLD - 2 COM - 1 retraite - 1 en dispo - 1 congé mat) et il me répond que ce bureau est en sur-effectif au niveau des ER. Ce n'est assurément pas le cas actuellement au vu des agents absents. Il a apparemment fait glisser un ER (non utilisé) à Bagnols sur Cèze au profit de Nîmes. Il aurait également demandé un paris-spécial même si ce n'est pas facile m'a-t-il assuré. Il en a pourtant bien trouvé six d'un coup pour MMA.

RH-FP :

Le service est sous-dimensionné, tout comme le PLI d'ailleurs, depuis la création de la DI, il y a actuellement 2 Paris-spécial qui ne comblent même pas les absences.

Il est absolument anormal de combler les vides avec des paris spé «à demeure» comme à la RH ou au PLI.

La chef du PLI étant présente, le SNAD CGT lui a demandé si elle se rendait compte que les agents dans leur ensemble étaient en souffrance, n'avaient pas forcément de perspectives et perdaient toute motivation à leur travail ?

Évidemment aucune réponse...

Services Viti/CI :

Les agents n'ont pas été associés à la réflexion sur les OAF dans les services viti, et ne savent pas ce que les chefs de service ont fait remonter.

Le DI a indiqué que ce plan était perfectible et que tous les agents pouvaient faire remonter leurs idées afin d'enrichir ce plan d'action.

Droits syndicaux :

Nous avons obtenu que soit précisé la possibilité pour les agents restructurés d'être accompagnés par un représentant syndical lors de l'entretien que la cellule restructuration propose.

Récemment, lors de l'établissement du DUERP, l'administration a refusé la convocation d'un deuxième représentant syndical. Le nombre de participants aux GT de deux nous semble être le minimum. Notre demande a été acceptée.

LDG et Conseil de Direction Restreint :

Les agents dans leur ensemble dénoncent le système opaque des CDR qui décide sans aucun témoin, les promotions, les mutations... Les syndicats en ayant été écartés.

Réponse du DI :

« j'applique la réglementation en vigueur »

Démission psychologue du travail

Un nouveau recrutement pour septembre est en cours. Le DI a admis que toute la place n'avait pas été accordée à la psy, et qu'il apprendrait de ses erreurs.

À suivre...

Dernière minute... Dernière minute...

En urgence, et mise devant le fait accompli par le DI, la Direction Générale (un poil agacée...!!), a signé un avis complémentaire de mutation, (un catégorie B pour Sète, arrivée prévue début septembre...).

Bel exemple de transparence entre les DI et la DG.