



Lous GAFIANS

Le journal de la section de Montpellier

The background of the middle section is a photograph of a beach. In the foreground, there are several rows of wooden fences made of vertical stakes, likely used for dune stabilization. The sand is light-colored and shows some tracks. In the background, the ocean is a deep blue, meeting a clear sky at the horizon.

CAPLITA ACP

B.E.A.T.

Le feuilleton...

8 mars...

SNAD-CGT

Centre de Viticulture , 12 avenue des amandiers, 34420 Villeneuve les Béziers
tel : 06 27 86 26 20, mail : snad@snad-cgt-montpellier.org

Page 2 :

Agenda

Page 3 :

déclaration liminaire

Page 4 :

Compte-rendu

Page 5 :

BEAT

Page 6 :

Le feuillet des effectifs

Le 8 mars...



Agenda :

▶ Le 18/04/2019 - Groupe de Travail sur la centralisation interrégionale de la fiscalité énergétique à Toulouse.

▶ Le 21/05/2019 - Groupe de Travail sur les cellules interrégionales de ciblage à Toulouse.

▶ Le 13/06/2019 - Comité Technique.

▶ Le 26/06/2019 - Comité Territorial de la Masse.



SYNDICAT NATIONAL DES AGENTS DES DOUANES CGT

Sections de Montpellier - Perpignan - Midi-Pyrénées

CAPLI Tableau d'avancement au grade d'ACP1

Monsieur le président,

Nous sommes aujourd'hui dans un contexte social très difficile, voire de plus en plus difficile, avec le blocage des salaires - nous ne vous ferons pas l'affront de vous dire depuis quand... - et sa corollaire la diminution du pouvoir d'achat, les suppressions d'effectifs et les regroupements de services, la baisse des promotions, la baisse des budgets de fonctionnement, etc...

Les effets conjugués des diverses restructurations et des politiques de réduction des emplois, que ne peuvent masquer les derniers recrutements décidés à la va-vite dans le cadre du BREXIT, contribuent à une dégradation sans précédent des conditions de vie et de travail des agents et de la qualité du service rendu.

Plus aucun service n'est aujourd'hui en capacité d'absorber, dans des conditions satisfaisantes, la moindre surcharge de travail. Cette situation a des conséquences de plus en plus marquées sur la vie au travail des agents, sur leur vie personnelle aussi, ainsi que sur leur santé.

Pouvez-vous nous dire si vous avez avancé sur l'analyse des résultats de l'observatoire interne concernant le site de la DI ?

Nous vous rappelons aujourd'hui encore, l'exigence de la CGT du droit pour chaque douanier à un réel déroulement de carrière tout au long de sa vie professionnelle.

Concernant le tableau d'avancement, le principe de linéarité de carrière dans chaque corps ou catégorie avec avancement aux conditions statutaires est réaffirmé.

Or, sans vouloir préjuger du résultat après la réunion à ce sujet de la CAPC prochaine, nous savons à l'avance que seulement un quota de ces agents sera promu.

Nous affirmons que les différentes formes d'avancement, doivent être indépendantes des contraintes budgétaires, car seul moyen d'une réelle égalité d'accès et d'avancement, quel que soit l'âge ou l'année de l'acte de candidature.

Les élus en CAPLI

Compte-rendu

Le SNAD CGT a lu une déclaration préalable pour attirer une nouvelle fois l'attention de l'administration sur la situation que vivent les agents au quotidien et rappeler ses revendications sur le droit pour chaque douanier à un réel déroulement de carrière tout au long de sa vie professionnelle.

Sur la question quant aux suites à donner aux résultats de l'observatoire interne, il a été confirmé par le président qu'une déclinaison de l'analyse des résultats aura lieu dans chaque DR et que, pour les agents de la DI cette réunion aura lieu le 14 mars. Un point d'information pour les OS sera à l'ordre du jour du prochain CTSD. Nous invitons d'ailleurs les collègues conviés à cette réunion de bien expliciter les problèmes qu'ils rencontrent au quotidien dans la réalisation de leur mission, que ce soit dans la répartition des tâches, ou par manque d'effectif, ou un tout autre problème.

Il est à noter qu'un CTR se tiendra à ce sujet, sans doute à cause d'un trop grand bien-être au travail généralisé... !

CAPL du TA de ACP1

Mr Kaltenbach a rappelé les conditions statutaires pour pouvoir être inscrit au tableau :

«Il faut être ACP2 avec 1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce même grade au 31/12/19, ou bénéficiaire de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de la catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C».

L'ancienneté dans tous les services publics a été repris.

La question qui avait été soulevée par le SNAD CGT lors du TA de 2018, à savoir la possibilité aux élus de vérifier le déroulement de carrière dans la totalité des services publics, n'a pas trouvé de réponse... L'administration s'était pourtant engagée à poser la question à la DG. Manifestement la réponse tarde un peu, sans doute dû à la trop grande charge de travail des collègues de la DG... Ou alors les pigeons se sont égarés... !?

La question sera donc (re)posée cette année... ou pas ?!

Rappel : en 2018, il y a eu 109 promus ACP1 au niveau national, dont 6 pour la DI Occitanie.

Pour 2019, le volume des promouvables au niveau national n'est pas connu, tandis que 89 agents ont vocation sur la DI Occitanie.

Aucun dossier n'a été écarté. La liste complète est présentée.

Vote favorable à l'unanimité.

CAPL du TA de ACP2

Mr Kaltenbach a rappelé les conditions statutaires pour pouvoir être inscrits au tableau :

« il faut être AC et avoir atteint le 5^e échelon et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce même grade au 31/12/19, ou bénéficiaire de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de la catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C».

L'ancienneté dans tous les services publics a été repris.

Rappel : en 2018, il y a eu 11 promus ACP2 au niveau national, dont aucun pour la DI Occitanie.

Pour 2019, le volume des promouvables au niveau national n'est pas connu, tandis que 3 agents ont vocation sur la DI Occitanie.

Aucun dossier n'a été écarté. La liste complète est présentée.

Vote favorable à l'unanimité.

Pour info vous trouverez ci après les taux de promotion dans le corps des agents de constatation pour les années

	2018,	2019	2020
ACP1	10%	10%	13%
ACP2	25%	25%	25%

BEAT...

Un poste de cadre sup a été créé à la DI , quand des postes d'agents sont supprimés.

Mais sans doute cela était-il indispensable .

Ce nouvel IP est chargé de mission bien-être au travail. L'administration a le don d'être cynique dans le choix de ses appellations quand le quotidien de la plupart des collègues s'apparente davantage à un parcours du combattant pour rendre en temps et en heure le travail exigé, répondre aux sollicitations multiples, du chef, de tel service, des usagers, etc...etc...

De la béatitude à la désillusion

On nous a vaguement vendu son poste peu avant qu'il n'arrive. Il allait être chargé de mission, en lien avec le CHSCT, le nommant même la «Vigie» de la DI, pour le reste, les informations étaient floues.

Depuis, le poste a été pourvu, et les informations concernant sa feuille de route , sont passées de floues à invisibles.

Nulle communication de sa part ou de la part du DI.

En a-t-il une ? Ou est-ce un exercice de free-style ? Invente-il son poste, en clair, ou les missions qui lui sont conférées sont-elles actées ?

*Ohé du Beat, où êtes-vous,
que faites-vous ?
Il court il court le furet, le furet
du bois, mesdames, il
court il court le furet, le furet du bois joli
il passera par ici, il repassera par là.*

» Est-il chargé d'étudier les conditions de travail ?

» Est-il chargé d'étudier les conditions matérielles dans lesquelles nous travaillons ?

» Est-il chargé de l'aspect sécurité des locaux ?

Les agents qui l'ont aperçu s'attendaient naïvement à un petit questionnaire informel a minima sur les difficultés éventuelles de service. Que nenni, bonjour, au revoir.

C'est top secret pour qu'il y ait si peu de communication ?

Nous sommes prêts à l'aider dans l'exercice de ses missions vous savez, M. le DI. Les représentants du personnel sont aux premières loges pour vous indiquer les services où le bien-être au travail est un calvaire au travail.

Sur certains postes, ou services, une vraie analyse et expertise seraient indispensables : organisation du travail, répartition de la charge équitable ou non, conditions matérielles, FP suffisante ou non, ergonomie

Aussi c'est avec une curiosité non feinte que nous attendons la communication de sa feuille de route que vous nous avez promis, nous espérons qu'elle sera disponible pour le prochain CTSD.

AVIS DE RECHERCHE

Nom : BEAT

Date de disparition : Dès son arrivée

Si vous l'apercevez merci de prévenir immédiatement un agent des douanes de l'interrégion...

Attention le spécimen est craintif !

Ne tentez pas de le raisonner, il pourrait fuir à nouveau...!



BEAT

Le feuilleton des effectifs en Occitanie !

Tout va bien, la douane coule tranquillement sous le regard de nos chefs !!

Le sous effectif chronique des services OP/CO de la direction de Montpellier est maintenant à un point tel qu'il faut que les bureaux se "cotisent" pour que la continuité du service public soit un minimum assurée !

Le bureau de douane de Montpellier connaît une situation critique depuis des mois. Les agents font remonter à la direction leurs problèmes pour assurer leurs missions du fait du sous effectif.

La situation est tellement grave, que le chef du bureau du bureau de douane assure lui-même la permanence au bureau de MMA.

Mais pour cause de maladie, il ne peut pas être là cette semaine, et donc la direction a trouvé une belle parade :

Le bureau de SETE, lui même en sous effectif, prêtera un agent vendredi pour que le bureau de MMA reste ouvert !

Ça c'est de la solution !
Tout va bien en Occitanie !
Et bravo Monsieur le directeur...!



**EGALITE FEMMES/HOMMES
LE 8 MARS À 15 H 40 :
ON STOPPE ET ON DEBAT !**

POURQUOI 15H40 ?

Parce que globalement, les femmes sont payées un quart de moins que les hommes et qu'à partir de 15 h 40 (pour une journée type), les femmes travaillent donc gratuitement.

Les femmes doivent souvent stopper leur carrière pour élever un enfant, c'est elles à qui on impose le temps partiel, soit par des contrats inférieurs à un temps plein (temps incomplet), soit après une maternité quand elles « se mettent à temps partiel ». Ce dernier phénomène répond à une logique économique: les femmes étant à temps de travail égal et qualification égale moins payées que les hommes.

En effet, les emplois ou les filières à prédominance féminine sont sous-évalués, y compris au sein de nos administrations et établissements. Ainsi, le taux de féminisation à Bercy est de 58%, or, si elles représentent 63% des agents de catégorie C du ministère, elles ne sont plus que 48% en catégorie A et 25% en catégorie A+. De même à la CDC par exemple où les femmes représentent 71% des non cadres, mais seulement 53% des cadres et 32% des cadres de direction. Le « plafond de verre » est donc une réalité largement répandue au sein des administrations et établissements économiques et financiers.

Dans le même temps, l'allongement des carrières, les promotions arbitraires, l'individualisation...mis en œuvre par le gouvernement aggravent les discriminations qui frappent les femmes.

Ainsi par exemple, le projet de loi de « transformation de la Fonction publique » qui prévoit la casse des garanties collectives, après les ordonnances que Macron a prises contre le droit du travail vont précariser un peu plus les travailleuses. Ce projet prévoit en effet, plus de précarité et de flexibilité, plus de part individualisée dans le salaire, la mise à mal des instances compétentes pour l'égalité, la lutte contre les discriminations et les violences, les conditions de travail ou encore les carrières.

La CGT défend une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire que cet enjeu doit être pris en compte en amont, et avant la prise de décision. L'objectif de l'égalité réelle doit être intégré à l'ordre du jour des instances et à chaque étape de la prise de décision.

Le 8 mars à 15H40, rassemblons - nous pour :

- Des mesures pour la suppression des écarts de rémunération et des inégalités
- Un budget dédié pour la revalorisation des filières à prédominance féminine et des grilles indiciaires
- La suppression des freins à l'avancement
- L'obtention d'une analyse sexuée des conditions de travail
- la reconstitution des carrières de celles qui ont subi une pénalisation