octobre 2017

n°107

Lous GAFIANS

Le journal de la section de Montpellier

SNAD-CGT
Centre de Viticulture , 12 avenue des amandiers, 34420 Villeneuve les Béziers
tel : 09 702 770 40 - port. : 06 27 86 26 20, mail : ***snad@snad-cgt-montpellier.org***

SOMMAIRE :

- **Page 2 et3 : Compte-rendu CAPL Cat. B**
- **Pages 4 et 5 : CTSD. Déclaration liminaire**
- **Page 6 et 7 : CTSD. Compte-rendu**

RECOURS NOTATION 21/09/2017, la nouvelle mouture

« AU NOM DE LA ROSE, NO PASARAN, TOULOUSE OH TOULOUSE »

Référence : note DG/A2 du 23/12/2016 n°6906
chemin d'accès : mon métier/personnel/notation/documentation

Le 21/09/2017 se sont tenues deux CAPLDI pour la catégorie B, en C2 et en CP, les contrôleurs de 1ère classe n'ayant déposé aucun recours.
Nous avons donc essuyé les plâtres de la nouvelle mouture sans mois de réduction. Nous signalons à nos lecteurs que nous avons siégé malgré la grève (voir notre déclaration liminaire).

Cela donne, vous l'aurez compris, le tableau suivant, quoique que le président (donc le DI) s'en défende :

Cadencement moyen	**1 mois de réduc**	**2 mois de réduc**	**3 mois de réduc**
Devient « bon »	***Devient « très bon »***	***Devient « excellent »***	***Devient « exceptionnel »***
Peut mieux faire, pas terrible	***correct***	***Très bon***	***t'es un/une « cador »***

En bref, tout est revu à la baisse

Nous en avons profité pour dénoncer le cynisme de l'appréciation générale « trés bon : valeur correspondant à une manière de servir très satisfaisante » (cf la note DGA2 n° 6906 du 23/12/2016, page 7 relative à la campagne d'entretien professionnel au titre de 2017). Aucune allusion à l'implication des agents. Nous connaissons tous le poids des mots, et là, rien. L'implicite a donc ses limites.
Nous avons demandé à ce que le DI use de ses influences auprès des « littéraires » de la DG et permettre ainsi d'améliorer tout cela : l'investissement et l'implication des personnels dans leurs missions doivent être pris en compte.

CAPL du seul recours en C2 :

Dossier rejeté malgré des débats assez longs de la parité syndicale.
Sur interpellation de l'UNSA, le président rappelle qu'il n'y a plus de quotas, ni d'instructions en ce sens de Paris.

CAPL des 10 recours en CP :

7 recours concernaient la DR de Toulouse, 3 celle de Perpignan. Faut-il croire que les CP de la DR de Montpellier (cela vaut pour les C2 et C1) vivent leur travail dans un doux rêve éveillé ? On vous le dira en 2018.
Dès le début de la CAP, le ton était donné, celui de la restriction, de l'austérité.
La bataille a été rude, et malgré notre ardeur au combat, nos sommes revenus de la chasse avec de maigres résultats, l'austère Dr de Toulouse se montrant un interlocuteur peu enclin à se laisser émouvoir par nos plaidoiries. Nous ne nous attarderons pas sur certaines appréciations où nous lisons en appréciation finale, « excellent travail » concrétisée et conclue par la rubrique « très bon » : nous ne sommes plus à un paradoxe prêt.

Seuls 2 recours ont été acceptés par l'administration.

Cette année, sur 470 agents en B, 376 ont accepté l'évaluation.

Explications à l'usage des non initiés :

Au début de chaque séance, présidée par le DI , et qui est donc président de séance, vérification des quotas parité administrative, parité syndicale.

Approbation de divers PV ayant trait à des CAPL antérieures.

Lecture de déclarations liminaires s'il y'en a par les os

Le président demande au Chef du BOP-GRH de relire les grandes lignes de la note de cadrage : pas de discrimination, pas de mention faite aux croyances, appartenance ethnique, etc.

les secrétaires de séance sont désignés, celui de l'administration par le président de séance, celui ou celle des OS est volontaire (lol!)

La CAPL débute alors. Le président lit le 1er recours, donne ou pas son avis (rejet ou pas) et/ou nous laisse prendre la parole. Il ne dit pas forcément immédiatement qu'il compte donner une suite favorable à tel ou tel recours et nous laisse aller un peu au charbon d'abord mais cela ne se vérifie pas à chaque fois cependant.

Lecture faite, les OS interviennent

le président et/ou les DR et/ou le Chef du BOP-GRH interviennent, c'est selon

Innovation de l'actuel président par rapport aux anciens : suspension automatique de séance après les discussions sur l'ensemble des cas. C'est plutôt pas mal, il lui est arrivé de revenir sur un avis ou du moins d'infléchir sa décision 1ère à la lumière de nos arguments.

Ce qui est moins bien : la présentation des recours faite par le président en « un panel de recours ». Je te vois, je te vois plus, il est là, il n'est plus là, bref, il ne faut pas perdre le fil. Ni l'idée...

Le Chef BOP-GRH participe toujours aux CAPL. Placé à la droite du DI, ne vous méprenez pas, il est écouté par le DI. Il est consulté par lui quand aux mentions dénoncées par les OS (est-ce discriminant ? Ou non?), bref lui c'est le technicien. Il s'est d'ailleurs révélé au cours de la capl des CP un redoutable bretteur.

Les DR présents : ceux des 3 DR, normal, sauf dans le cas de ces capl recours ou le DR de Montpellier était absent, et pour cause.

Petit conseil de votre OS préférée, ami lecteur, pour le prochain exercice :

d'évaluation tu ne signeras jamais sans délai de réflexion...
si quelque chose te questionne, te chagrine, si tu as un doute, appelle ton OS...
et surtout, n'hésites :

ni à faire un recours gracieux,
ni un recours hiérarchique (pas le choix y'a plus que des appréciations),
ni un recours en capl,
ni un recours en centrale.

Nous le répétons :

Tu doutes ? Appelle les élus.

Tu doutes toujours ? Demandes au BOP-GRH l'extrait de PV te concernant.

Tu sauras ainsi qui a dit quoi, côté administration comme côté syndicat. (tu constateras que nous défendons tous les personnels)

En fin de séance, nous avons interpellé la parité administrative sur la rencontre du DR de Toulouse avec le Préfet du Gers à Auch le 19 septembre 2017, cela à la veille d'une commission départementale de l'immobilier public.
Information d'abord démentie par le DR puis confirmé 5 secondes après !!!

Nous avons regretté que les agents du bureau d'Auch et le chef de service n'aient pas été préalablement informés de ce déplacement. Ce type d'information suscite l'inquiétude des personnels dans le contexte actuel de transfert de missions (tabac, fiscalité pétrolière...)

Aucune information sur les perspectives de déménagement en cas de vente des locaux ou sur l'évolution prévisionnelles des effectifs.

Le DI a répondu qu'il ne fallait pas s'inquiéter dans la cadre du PSD en cours, et que ce type de réunion concernant les locaux pouvaient se produire. Les préfets veulent être informés de l'occupation des bâtiments.
Bref rien de vraiment convaincant.

Les élus et représentants du SNAD CGT :
Jean-Michel Sarda, René Burgholzer, titulaires, Isabelle Blavier, suppléante en C1 et Alain Pérez, expert.

SYNDICAT NATIONAL DES AGENTS DES DOUANES CGT
Sections de Montpellier - Perpignan - Midi-Pyrénées & DNSCE

Déclaration préalable CTSD du 3 octobre 2017

Monsieur le président,

Ce CTSD se réunit dans un contexte social tendu comme l'ont illustré les dernières mobilisations et manifestations massives du mois de septembre, auxquelles se sont associés nombre des agents de l'interrégion… en attendant la mobilisation du 10 Octobre à laquelle nous appelons tous les douaniers.

Car la situation dans notre administration comme dans le reste de la fonction publique est plus que dégradée.

Dans ce contexte, le déploiement d'une démarche dénommée «bien-être au travail » au sein de la DI d'Occitanie pourrait passer pour une provocation. A tout le moins, elle appelle plusieurs questions :

- Est-ce parce que les problèmes rencontrés dans tous les services de la douane ne peuvent plus être tus (incident, suicide, discipline…) ?
- Est-ce en anticipation d'une éviction des CHSCT[1] et des CT[2] au profit d'instances d'opportunité non-représentatives que ce déploiement intervient ?

Pourtant, les instances représentatives, CT et CHSCT, sont les chevilles ouvrières de la santé au travail et devraient, en tant que telles, être placées au cœur du dispositif de la BEAT.

La désignation d'un COPIL par le CTSD reviendra donc à réduire dès à présent les prérogatives des CHSCT et CT. A priori, nous ne sommes donc pas favorables – non pas à la démarche d'évaluation des RPS qui est une obligation pour toutes les administrations depuis 2014 – mais à la manière dont celle-ci est abordée.

De notre point de vue – et de ce que nous avons vu faire dans d'autres interrégions – la démarche envisagée manque de sincérité. Il vous appartiendra au cours de ces débats de nous démontrer le contraire.

Ainsi, si nous considérons un des indicateurs prévus, celui du nombre de jours de grève, nous regrettons depuis des mois et des années que vous ne nous communiquiez pas ces chiffres par service alors que les tableaux de bord d'indicateurs sociaux le prévoient. Vous retrancher derrière le caractère annuel n'est ni bien courageux, ni bien honnête. Ces chiffres-là, cela fait des années que vous nous les devez (la production de ces indicateurs est prévue depuis décembre 2013).

Mais vous préférez finasser. Devons-nous vous rappeler que cet indicateur, dans le cadre d'une démarche BEAT, a pour principale finalité de mettre en évidence des signaux de mal-être au travail dans le cadre de l'évaluation des RPS. A cet égard, le fait que votre interrégion se situe à un niveau très supérieur à la moyenne nationale lors des deux dernières journées d'action devrait être de nature à vous alerter.

Nous nous permettons ici de vous rappeler ce que sont les CHSCT et les CT dans la fonction publique.

- 1« *les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont des instances de concertation chargées de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail. Ils ont pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les chefs de service ou d'établissement, des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail qui sont applicables à la fonction publique. A ce titre, ils sont notamment consultés sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Ils participent également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels par le biais, notamment, de la visite régulière des sites relevant de sa compétence et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service et de maladie professionnelle* ».

- 2 *«Le comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur* ***les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services****. Y sont examinées notamment les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.*

Il est compétent en matière à d'hygiène, sécurité et conditions de travail, lorsque aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès de lui. »

C'est ainsi que la communication d'un bilan social de l'administration auprès de laquelle ils sont créés, donne lieu à un débat annuel.

Vous comprendrez donc, Monsieur le Président, qu'en tant qu'élus des personnels, nous sommes réticents à la désignation d'un COPIL qui n'aurait de légitimité que notre nomination, et de fait s'emparerait de tout un pan de nos prérogatives concernant une question cruciale pour l'ensemble de nos collègues.

Les élus SNAD CGT
J.-Christophe ALBRICH – Laurence GRANGE – Agnès RAGARU
Béatrice DARRIET – J-François LOGER
Experts : François BIAUSSAT – Christelle COEFFARD

La BEAT-titude !

Après quelques réponses du DI aux déclarations préalables de la CGT et de la CFDT (lire ici notre déclaration préalable), les représentants du personnel ont évoqué la situation du centre d'expertise de Blagnac et fait ressortir les difficultés que rencontraient quotidiennement les collègues de ce service. L'accent était alors mis – puisque le sujet de ce CTSD portait essentiellement sur le bien-être au travail – sur la fatigue et l'usure dont témoignent actuellement les agents. La réponse du DR de Toulouse a dépassé nos espérances : « le ratio effectifs/charge de travail est tout à fait favorable dans ce service », s'est-il rengorgé, pas peu fier d'afficher sa BEAT-itude.

I. Approbation du PV du 27 avril 2017

Le PV a été adopté à la majorité (CGT, CFDT, USD-FO).

II. Engagement de la démarche « Bien-être au travail » (BEAT)

Le point principal de ce CTSD était pour le DI d'obtenir l'assentiment des syndicats pour la mise en place d'une démarche « Bien-Être » au travail (BEAT) avec la mise en place d'un comité de pilotage.

C'est quoi la démarche BEAT ? Une expérimentation qui date de novembre 2013 et qui n'est toujours pas généralisée au sein de la DGDDI, cela donne une idée de l'importance que veut accorder notre hiérarchie au Bien-Etre au Travail.
Alors, sous un bel habillage, le DI a tenté de nous vendre son produit. Mais, il n'aura suffi que de 2 questions :

« Quel sera le nombre de services concernés par cette mesure ? »

« Quels moyens financiers allez-vous mettre dans cette expérimentation ? »

pour que le ton soit donné…

Réponse du DI : « très peu de moyens ». S'agissant du nombre de services, nous avons compris de ses contorsions que ce serait au mieux un service sur toute l'inter-région.
Nous avons rappelé que ce qui s'impose aux administrations, depuis la signature de l'accord Fonction Publique sur les RPS d'octobre 2013, c'est une évaluation systématique de ces risques, son intégration dans le DUERP et les plans d'action qui en découlent.

On ne devrait donc plus en être à la « phase expérimentale de consolidation des outils » mais dans une phase de généralisation de l'évaluation des RPS auxquels sont confrontés tous les services.

D'ailleurs les « expérimentations » déjà conduites dans les interrégions de Nantes, Bordeaux, Dijon, Rouen, Metz… n'ont pas produit de bien grands résultats pour autant que nous sachions. Ce que nous demandons, c'est l'évaluation des RPS telle que prévue dans l'accord Fonction publique dont la CGT est signataire. Pas question pour nous de participer à une mascarade qui est surtout la phase finale d'enterrement du processus d'une évaluation dont la direction générale ne veut absolument pas.

Même sketch pour les indicateurs sociaux que la DGFiP produit depuis plus de six ans, que nos directeurs sont censés présenter annuellement en CT depuis 2014, et qu'on attend en vain. On ne peut pas dire que notre administration soit simplement réticente, elle est juste debout sur les freins.

Pour le SNAD CGT, le dialogue sur cette question passe par la remise des indicateurs sociaux qui nous sont dus. Mais tout ce que souhaite le DI, c'est que chaque OS désigne un représentant et *« le mieux ce serait que ce soit celui qui est mandaté en CHSCT ».* Sans vouloir s'immiscer dans la vie interne des syndicats, bien entendu ! Pour nous ce COPIL – comme tous les comités de circonstances – est une instance qui phagocyte le travail des instances statutaires.

C'est inadmissible.

Après une suspension de séance demandée par la CGT et consensus entre toutes les OS, nous avons demandé la mise au vote de la délibération suivante :

"Approuvez-vous l'engagement de la démarche BEAT dans la DI d'Occitanie et la mise en place du comité de pilotage"
A l'unanimité les représentants du personnel ont désapprouvé cette démarche.

Cela n'empêchera pas notre DI de persévérer… Puisqu'il nous annonce qu'il enverra quand même une invitation aux OS !

III. Présentation des Plans annuels de prévention des Directions

Rappelons que ces plans ne sont présentés au CTSD que pour information : les maîtres d'œuvre, sur cette partie, ce sont les CHSCT. Las, dans la DI, seul celui de Perpignan a été adopté à l'unanimité. Ceux de Montpellier ont été rejetés, dont celui de Montpellier DR à l'unanimité. Sur ces deux PAP, la CGT avait des exigences précises. Celui de Toulouse a été adopté malgré le vote défavorable des mandatés CGT du fait de la non-prise en compte de risques graves, notamment RPS, pourtant repris dans les DUERP.

En fait, tout se passe comme si l'administration ne faisait figurer dans ses PAP que les problématiques auxquelles elle pense pouvoir remédier. Un peu comme si un médecin refusait de prendre en charge un malade parce qu'il ignore le traitement à lui prodiguer. C'est stupide et cela discrédite la démarche auprès des agents qui considèrent que les situations d'expositions qui les font le plus souffrir sont niées (inflation réglementaire, complexité du travail, charge de travail du fait des réductions d'effectifs, prolifération d'applications informatiques, pression des résultats, tensions interpersonnelles, harcèlement, formation inadaptée ou inaccessible, absence de communication dans les services…).

Nous demandons avec constance que soient communiqués aux CHSCT les déclarations d'accidents du travail et de maladie professionnelle ainsi que les fiches de signalement, les FIS et les compte-rendus des observatoires régionaux de sécurité où les OS ne siègent pas et qui sont pourtant bien utiles pour évaluer ces risques professionnels (cf. calcul taux d'accidentologie dans les états Mathieu).

IV. Questions diverses

➠ Pour les chiens privés d'anti-parasitaires et de vermifuges… Ce serait la direction générale qui, se replongeant à l'occasion de l'été dans un BOD de 1995 aurait trouvé utile de rappeler cette exclusion qui serait prévue par un décret (non cité par le BOD au demeurant et dont nous avons demandé les références). Dans le contexte interrégional grippe-sous que l'on connaît, nous avons quelques doutes. Nous trouvons scandaleux d'économiser quelques malheureux deniers sur la santé de nos collègues à 4 pattes (les parasites peuvent occasionner des maladies incapacitantes pour une longue durée voire mortelles) ou de payer une visite supplémentaire chez le vétérinaire quand l'infestation s'est produite – et dire qu'on parlait aujourd'hui de prévention !

➠ S'agissant des boissons chaudes – notons au passage que pour le coup il existe une note DG très claire sur laquelle notre DI n'hésitait pas à s'asseoir – nous avons appris en séance que l'allocation avait été maintenue pour la BSE de Porta et rétablie à la BSI de Bourg-Madame. Le DI prétend que cela résulte de l'écoute qu'il a eue sur cette question… que ne nous l'a-t-il pas fait savoir aussitôt ? De toutes façons, on est loin d'une restauration de ce qui devrait être pour toutes les brigades exposées au froid.

➠ Des problèmes de communication (zones blanches) ont été soulevés. L'administration a confirmé que les technologies actuellement utilisées ne permettent pas de solution. Dans l'attente de la mise en place annoncée d'un nouvel outil, l'administration entretient le matériel actuel.

➠ Le DR de Montpellier a été interpellé sur le problème du manque d'effectifs au bureau de Sète. Il a répondu que le service dans son ensemble était en période de réorganisation interne, il n'a pas exclu l'arrivée prochaine d'un agent.

➠ La question de l'avancement de la réforme CROC/CRPC a été posée. Le DI s'est dit en attente d'instructions de la DG.

➠ Nous demandons que le DI nous tienne informés des mouvements internes au sein de la DI.

➠ A propos de l' ISA , le DI avait déclaré lors du CTSD du 04 juillet qu'il interrogerait la DG/A3 pour avoir la liste des aéroports concernés et avoir les critères d'éligibilité. A ce jour, il attend la réponse.

➠ Nous demandons des nouvelles de nos deux collègues de Mende. Ils sont actuellement en formation à l'école de la DGFiP à Clermont-Ferrand pour une durée de 6 semaines. Ils seront affectés tous les deux au SIE de Mende à partir de mi-novembre. Le DR nous dit qu'il prendra contact avec le DDFiP au moment de leur prise de fonction. L'ISST du CHSCT 34 s'est engagé à suivre ces deux collègues durant leur détachement.

la cgt DOUANES