

Roissy le Bourget



PLEIN CIEL



SOMMAIRE

Le 4 décembre, pourquoi voter CGT ?

Page 3

Le cœur qui fait masse

Page 7

Si certains syndicats s'égarent

Page 8

Au voleur

Page 9

Recours en notation : ou comment être contre-productif à grande échelle ???

Page 10

Brouillard sur la (ré)organisation

Page 12

EDITO

Chers camarades,

Voici venir l'automne, les feuilles tombent, les jours raccourcissent, les vagues de mutations s'enchaînent (tant qu'il reste des postes en province), et la nouvelle hiérarchie de Roissy se met en place. Enfin nouvelle... dans sa titulature, car nous connaissons déjà nos interlocuteurs qui, il y a quelques semaines occupaient d'autres bureaux de la rue du signe. Comme beaucoup, nous avons été étonnés du jeu des chaises musicales, chose inédite par son ampleur. Nous ne parlerons pas ici de la compétence des uns et des autres à occuper un poste, mais simplement de cohérence. Car il y a bel et bien un manque de cohérence dans notre administration.

Il y a deux ans, nous avons dénoncé une direction générale qui disait aux agents qu'il fallait se serrer la ceinture, que le point d'indice était gelé, que les temps étaient durs, mais qui dans le même temps augmentait la frange haute du cadre supérieur en point d'indice (pour que ce soit ainsi valable durant la retraite). Contre productif en terme d'image, cela ne peut qu'amener à penser que l'administration va à deux vitesses et qu'elle demande à ses soldats des sacrifices pour ensuite les verser à ses généraux. Et cela ne peut que conduire à une crise de défiance des supérieurs.

Nous voilà donc dans le même état d'esprit : désormais le cadre supérieur n'est plus soumis à mobilité. Et là encore c'est la cohérence qui manque. Alors que l'on reproche aux agents en CAP pour les Listes d'Aptitude et les Tableaux d'Avancement leur manque de mobilité géographique et fonctionnelle, alors que l'on demande aux agents lors des prises de grade de laisser femme et enfants derrière eux pour partir loin de chez eux. Donc encore une fois c'est deux poids deux mesures ? Encore une fois on donne l'impression que certains cadres ne sont pas astreints aux règles qui sont édictées aux autres. C'est pour nous une très mauvaise image à faire passer car cela ne peut entraîner que défiance envers la hiérarchie.

A bon entendre...

LE 4 DÉCEMBRE, POURQUOI VOTER CGT ?

A quelques jours maintenant d'une échéance électorale Vous pouvez être amené à vous poser ces deux questions simples, pourquoi dois-je voter ? Et pour qui ? Vous allez penser que la réponse que nous allons faire ici ne peut qu'être partisane, c'est pour cela que nous ne parlerons que des faits car pour nous tous c'est bien la seule chose qui compte.

Pourquoi dois-je voter ?

Parce que c'est important pardi !!! Mais une fois que l'on a dit cela, on n'a rien dit... Alors, le 04 décembre vous allez voter pour élire vos représentants en CAP et en CT, au niveau local, et au niveau national, voir ministériel. A quoi servent ces instances ?

La CAP, comission administrative paritaire, est le lieu où se décide la vie et la carrière de l'agent. Dans les bons côtés, mutation, avancement mais aussi dans les mauvais, discipline, recours en notation... Cela se fait au niveau local, dans la DI de Roissy, avec des représentants issus de votre interrégion, de vos brigades et de vos bureaux, mais aussi au niveau national. Les deux scrutins vont de pair et permettent de définir qui sont les interlocuteurs de l'administration dans ces instances. Les syndicats y sont les garants de la protection des collègues dans leur avancement de carrière.

Le CT, comité technique, est le lieu où sont débattus les perspectives et l'oganisation de l'administration. Si l'administration veut restructurer un service, changer les horaires, ouvrir un poste à de nouvelles missions, c'est l'endroit où les choses se doivent d'être débattues. C'est un lieu stratégique, car c'est celui où les décisions se prennent et où l'on peut infléchir les volontés de l'administration... C'est ni plus ni moins que THE Place to be... que cela se passe au niveau local ou au niveau national.

Voici sans rentrer dans le détail les deux principales instances. A celles-ci s'ajoutent **le CHS, comité hygiène et sécurité**, qui lui est départemental et interministériel. Le poids des syndicats y est important, et il a pour seul but l'amélioration des conditions de vie des agents, même si l'administration peut parfois s'en servir comme un moyen de financer ce qu'elle ne peut faire autrement.

Le 04 décembre vous allez donc voter pour les CAP locales, et les CAP centrales, les CT locaux, centraux et ministériels ainsi qu'indirectement pour les CHS qui seront la synthèse du vote de tout le ministère au niveau départemental. Mais pour vous votez cela change quoi ?

Plus le taux de participation est fort, plus les syndicats ont du poids dans le dialogue social, et plus ils peuvent peser sur l'administration. Certes à l'époque du PSD on pourrait croire que le dialogue est rompu et que l'administration s'en moque. Mais ce n'est pas le cas, la mobilisation sans précédent qui a eu lieu depuis 18 mois a permis de relancer le dialogue sous la tutelle du ministère. Ce n'est pas encore la grande victoire, mais c'est le premier pas vers elle...

Pour qui voter ?

Maintenant que nous vous avons convaincu de voter (tout du moins nous l'espérons), pour qui allez vous voter ??? Et là c'est le dilemme cornélien. Des listes pleines de noms, des idées qui se télescopent... bref c'est un peu le fouillis tout ça. Alors laissez nous vous démontrer clairement pourquoi il faut voter pour nous, en vous expliquant notre façon de faire, ce que nous défendons, ce que nous avons obtenus.

C'est quoi la méthode CGT ?

La base c'est une **très forte présence sur le terrain**. Vous allez trouver cet argument étrange car beaucoup nous disent que nous tournons peu, que l'on ne nous voit pas tracter... Mais une forte présence c'est avant tout avoir un grand nombre d'adhérents en mesure de nous donner les bonnes informations au bon moment. Nous avons coutume de dire que nous avons des yeux et des oreilles partout et l'administration le sait. Nous avons l'information et nous savons l'utiliser à l'avantage des agents.

Le second point de la méthode c'est que **les représentants de la CGT sont avant tout des douaniers reconnus pour leur professionnalisme**. Nous avons pour principe qu'il faut avant toute chose être irréprochable sur son travail et bien le connaître pour pouvoir être un bon représentant. Cela donne une vraie crédibilité par rapport à l'administration car elle sait que l'on ne peut nous attaquer sur notre travail et que nous connaissons nos dossiers. Nous jugeons que l'on ne peut pas être un bon élu de proximité si l'on a pas son centre d'intérêt sur la plate forme, si l'on ne passe qu'anecdotiquement au bureau, si l'administration vous juge comme étant un profiteur. Etre un bon représentant c'est avant tout être un douanier, ni plus ni moins, que ce soit sur le terrain ou dans l'encadrement.

Pour finir, la CGT se fait fort de se considérer comme la **représentante des personnels et non pas de ses syndiqués**. La nuance est subtile mais déterminante car elle sous-entend bien que nous défendons tous les agents dès lors que leurs problèmes entrent dans le cadre des valeurs que nous défendons. Et nous sommes bons dans cette défense des agents, à tel point que des élus d'autres syndicats demandent à ce que nous les défendions que ce soit en recours en notation, dans des dossiers sociaux ou dans des moments difficiles face à l'administration. Nous sommes en quelque sorte le syndicat qui défend les autres syndicats... Tirez en les conséquences...

Fort de ces trois principes, la CGT a une place à part dans le dialogue social avec l'administration. Nous sommes craint parce que nous sommes de bons douaniers, que nous connaissons nos dossiers, que nous n'utilisons pas le syndicat dans un but personnel mais uniquement pour faire ce qui est juste, que nous n'avons pas peur de froisser les susceptibilités des cadres supérieurs, et que quand nous commençons un combat nous allons jusqu'au bout.

La CGT, elle défend quoi ?

Ce que nous défendons avant tout sur la plate forme, c'est le **régime de travail**. La CGT et le protocole c'est une histoire d'amour, comme une mère avec son enfant. C'est la CGT qui l'a créé en 1982, c'est elle qui l'a défendu en 2002, et c'est encore elle qui le surveille chaque jour pour éviter que l'administration ne lui mette un coup de couteau dans le dos. Le protocole c'est ce qui permet de faire les horaires longs, qui fait que vous avez une demi-heure de sujétion aéroportuaire tous les jours, qui fait que vos rythmes de travail sont calés sur le 07/19 ou le 08/20 (n'en déplaise à certains, tout le reste est hors protocole).

Nous en sommes les garants car pour nous le protocole permet aux collègues qui ne peuvent pas être mutés de garder un lien avec leur province, il permet de mieux vivre les contraintes des trajets en région parisienne et leur fatigue. Bref le protocole a toute sa raison d'être. Certains nous reprochent d'être figés sur le protocole, de ne pas pouvoir entamer le dialogue, mais c'est faux. Nous en sommes conscients, il est imparfait, et nous pouvons encore l'améliorer...

Nous défendons chaque année les **acquis sociaux de la plate forme**. Cela vie tout un tas de petites choses qui touchent à vos conditions de travail :

- l'emplacement du parking et sa gratuité. Nous avons obtenus que les collègues ne soient pas obligés d'aller se garer à l'autre bout de la plate forme pour faire de petites économies, alors que certains voudraient même que le parking soit à la charge des agents... payer pour travailler... s'il faut faire des économies, que l'on nous demande, on va vous les trouver.
- Le prix du repas. S'il est très abordable c'est que nous tenons au maintien des subventions de l'Etat, ce qui est un combat à la fois local et national.
- Les locaux. Nous sommes toujours attentifs à la qualité des locaux dans lesquels vivent nos collègues à la fois pour leur santé physique et psychique.

Nous défendons une **administration qui se doit d'être à visage humain**. Dans la folie du tout objectif chiffré, beaucoup de chefs oublient que l'on est face à des collègues, à des hommes et des femmes, que chaque personne est différente, que certains facteurs doivent être pris en compte... Il faut remettre l'humain sur le devant, que ce soit dans les méthodes de management de proximité ou les relations entre l'administration et ses agents en général. Pour nous l'administration a les moyens

Nous défendons **tous les agents peu importe leur grade et leurs fonctions** :

- Nous sommes opposés au forfait dont l'interprétation par l'administration va souvent au détriment de l'agent qui le subit. Pour nous, la semaine de travail ne doit pas dépasser ce qui est prévu par les règles de l'ARTT ; nous demandons donc le passage des chefs de bureaux op-co à la fiche d'heure et des A surveillance au memento.
- Nous sommes contre les inégalités qui font que des agents ayant les mêmes fonctions n'auront pas les mêmes primes s'ils n'ont pas le même grade. Nous demandons l'alignement des primes de CSDSA catégorie B sur celles des catégories A.
- Nous militons pour un vrai plan de carrière pour les inspecteurs qui permettrait l'ouverture de perspectives. Nous militons aussi pour qu'ils ne soient plus exclus du protocole et que les horaires longs leur soient ouverts, comme ce fut le cas par le passé.

Nous sommes contre le « tout poste a profil », et **pour la linéarité de carrière**. Certains vous diront qu'il faut favoriser les bons éléments par rapport aux mauvais. La question est de savoir qui décide qui sont les bons !!! Tout dépend du chef, tout dépend de votre caractère et dans une relation qui est avant tout humaine, la subjectivité l'emporte toujours. Alors c'est pour cela que nous défendons le SIGRID pour l'avancement, que nous voulons que des CAPL soient créées pour les mutations internes, afin qu'il y ait moins d'arbitraire dans notre administration.

Nous sommes pour le **respect du droit de grève et donc pour le retrait de l'API** pour les agents surveillance. Il n'y a aucune raison logique d'interdire le droit de grève au BSET si ce n'est faire figure de bon élève pour le DI !!!

Et en 3 ans la CGT, qu'est-ce qu'elle a obtenu ?

Depuis les dernières élections, nous n'avons pas été inactifs, bien au contraire... Nous ne sommes pas du genre à faire des roulades et à sortir les clairons dès que nous obtenons quelque chose, ce qui laisse parfois le temps à d'autres de s'attribuer nos victoires, mais vu que nous parlions d'actes autant vous donner quelques exemples.

Nous avons obtenu le **retrait de la note qui stipulait que l'on pouvait retirer des jours d'ARTT aux agents qui avaient pris trop de congés maladie**... Groupes !!! Dès le départ nous avons dit que cette note était illégale par méconnaissance du protocole, en plus d'être inique. La DI nous disait que nous avions tort... La DG nous a donné raison... Ceci était une réelle atteinte au protocole, car elle transformait les CA en ARTT, ces derniers étant supprimables... N'en parlons plus...

Aménagement du forfait jour. L'administration a admis que les agents au forfait jour n'étaient pas corvéables à merci.. On parlait de loin, puisqu'il y a encore 3 ans, le DI déclarait que les agents au forfait n'étaient pas soumis aux règles de l'ARTT. Aussi plausible qu'un maire de village qui autoriserait les sévices corporels sur les automobilistes mal garés et se justifierait par un arrêté municipal... Et oui, il y a un ordre dans les lois, et le droit communautaire (qui gère nos règles ARTT) est supérieur à une note d'application douane sur le forfait, note qui d'ailleurs n'existe pas (trop dangereux d'écrire des choses illégales...). Désormais on admet que les agents au forfait sont soumis au même maximum horaires que tout le monde et qu'ils ont une certaine latitude dans l'aménagement de leur temps de travail... En fait, on a fait admettre à l'administration qu'elle se devait de respecter la loi.

Paiement des primes d'entrée dans la fonction publique aux fonctionnaires. Roissy avait décidé que les anciens gendarmes n'auraient plus le droit à la prime d'entrée dans la fonction publique vu qu'ils étaient déjà fonctionnaires. Suite à un débat philosophique ayant pour thème, « ce n'est pas parce que les gendarmes dépendent désormais du ministère de l'intérieur qu'ils sont fonctionnaires » et à une lecture attentive du dictionnaire, l'administration a admis que notre analyse était la bonne et que cette catégorie de personnel avait le droit à la prime.

Roissy, allant toujours plus loin dans son analyse des textes, avait décidé que les agents en garde alternée n'avaient plus le **droit au supplément familial** au titre qu'aucun d'entre eux n'avait la garde réelle... Encore une fois, après dénonciation de la vilenie par nos soins et une analyse juridique complète, l'administration a fait marche arrière.

Voilà quelques exemples concrets qui parleront à tous. Il y en a eu d'autres durant ces 3 dernières années, de petites victoires, de plus grandes. Il y a eu la défense des collègues durant les sessions de recours en notation, mais surtout une vingtaine de dossiers individuels, allant de cas de discrimination sur les femmes enceintes à des aménagements de service pour des personnes en situation personnelles difficiles. Nous avons défendu chacun de ces cas, adhérent de notre syndicat ou d'un autre, et nous sommes fiers de dire qu'en 3 ans, nous n'avons pas perdu.

Alors voilà en quelques mots pourquoi vous devriez voter CGT. Parce que nous défendons les valeurs qui sont communes à notre syndicat et à la douane, la justice, le respect des lois, et le respect de l'autre.

Avec la CGT se sont les actes qui parlent d'eux mêmes.

Le 04 décembre, votez pour nous !

LE CŒUR QUI FAIT MASSE

Depuis plusieurs mois les instances paritaires sont boycottées par certaines organisations syndicales.

Ainsi le 16 mai dernier le SNAD-CGT a décidé de boycotter la Commission Régionale de la Masse Ile de France car les représentants que nous sommes ne veulent pas avaliser des orientations toutes tracées par l'administration, c'est à dire baisse des moyens alloués à cette entité depuis de nombreuses années avec des restrictions budgétaires comme dans toute la fonction publique.

Ceci s'est traduit par la suppression de plusieurs dizaines d'emplois au sein de la Masse à cause du resserrement du réseau comptable et de celui des ordonnateurs.

Les commissions régionales et le conseil d'administration sont des instances qui débattent du partage des investissements.

Aussi cela ne pénalise pas les agents si les représentants du personnel ne sont pas présents, elles servent juste à cautionner un pseudo dialogue social.

Ceci peut être mis en parallèle avec les Comités techniques par rapport aux Commissions Administratives Paritaires qui traitent directement de la vie des agents.

Ainsi jamais la CGT ne boycottera les commissions de classement dans lesquelles sont débattues les attributions des logements car ceci est vital pour le bien être des agents.

Le nombre d'agents cherchant à se loger en IDF est conséquent puisque chaque mois c'est environ 150 collègues qui cherchent un toit et il n'y a malheureusement que 20 à 30 logements libres à chaque commission.

Les zones géographiques et les capacités des logements présentent des difficultés pour satisfaire les collègues. L'offre de logement se situe dans la banlieue Nord de Paris alors que la demande se situe sur des petits logements dans le centre de Paris. De plus les contrôles par l'Etat des bailleurs font que les attributions effectuées dans un premier temps par la commission de classement sont parfois rejetées après la commission du bailleur pour cause de ressources insuffisantes ou bien trop conséquentes de la part du demandeur.

Autant de désagréments qui font que beaucoup de collègues n'arrivent pas à trouver à se loger de façon décente.

Vous pouvez contacter vos élus à chaque commission pour être défendu au mieux.

Sur Roissy afin d'avoir quelques noms qui s'occupent des dossiers Masse, prenez contact avec : Piquemal Bruno (titulaire), Morival Mathilde (suppléante), Sallanne Eliane (suppléante), Sbrissa Robert (suppléant) ou tout autre membre du bureau du SNAD-CGT qui fera le relais de l'information.

N'hésitez pas à le faire à chaque commission de classement, les deux dernières de l'année devraient se dérouler les 13 Novembre et 18 Décembre.

SI CERTAINS SYNDICATS S'ÉGARENT...

Il nous semble en ces temps difficiles exister de sujets bien plus importants qu'une guerre stérile entre syndicats. Même en cette période d'élections. Nos dernières publications ont traité de défenses d'intérêts collectifs comme les congés annuels, les attaques vis-à-vis du protocole. Ou de sujets beaucoup plus larges comme les conséquences des chiffres contentieux sur la qualité du travail de la douane. Cependant, permettez-nous de nous écarter de ces thèmes capitaux pour rétablir une dernière fois notre vérité.

Un des sujets qui a été le plus débattu lors de ces derniers mois est le désamiantage du 3701. Rappelons que la CGT a pris ses responsabilités en votant « pour » désamianter un étage du bâtiment. Nous avons toujours affirmé que garder de l'amiante encapsulé peut être dangereux pour la santé des agents. Nous sommes toujours dans cette optique pour les autres étages. Car la santé des agents nous préoccupe plus que de savoir qui doit le financer. Rappelons aussi que d'autres syndicats se sont abstenus pour des questions « d'affichage vis-à-vis de leur centrale » (SOLIDAIRES). Et d'autres sont partis avant le vote (CFDT)... Rappelons alors que les modalités n'étaient pas entièrement fixées. Et qu'il n'a jamais été évoqué au moment du vote un désamiantage en « site occupé ».

Nous avons obtenu lors d'une rencontre bilatérale en janvier 2013 que deux réunions d'information soient effectuées par la DI. Nous avons communiqué à ce moment là. Ce n'était absolument pas suffisant pour notre part. Et nous nous sommes battus pour obtenir un désamiantage en site non occupé.

Deux problèmes majeurs persistaient en « site occupé ». Le bruit, un sujet important. Mais ce qui nous importait le plus, la santé des agents. Voyant que nous n'obtiendrions pas de désamiantage en site non occupé (ni les autres syndicats, ni la DI ne voulant effectuer une « rallonge »), nous avons défendu l'idée de faire les travaux de nuit. Pour résoudre les nuisances sonores. Mais aussi car il nous semblait plus facile en cas d'incident « d'évacuer » (vu qu'aucun agent des douanes n'était dans les locaux la nuit) le bâtiment. Une lapalissade. Mais on ne plaisante pas avec la santé des agents...

Nous avons multiplié les rencontres avec la direction, bien qu'informelles, à ce moment là. La pétition réalisée par les agents allait dans le sens de la raison, celui que nous défendions depuis des mois. Rappelons que notre rôle est de soutenir les revendications des collègues. Et non d'imposer « nos » idées aux collègues comme d'autres organisations peuvent le faire. Nos convictions sont fortes. Cependant, elles ne doivent jamais supplanter la volonté collective.

Cette fameuse pétition a appuyé nos demandes. Grâce à cette dernière, nous avons pu obtenir des travaux de nuit. Le surcoût a été important (non supporté par le CHS). Mais il ne nous dérange pas dans la mesure où nous ne pouvions jouer avec la santé de tous.

Mais la question est encore de savoir où étaient ces autres syndicats lorsque nous négocions le travail de nuit ? Ceux qui hurlent à corps et à cri qu'ils font tout pour le bien être des agents, ont ils seulement signé la dite pétition ? A notre connaissance non... Il est plus facile de faire du syndicalisme depuis son bureau national et d'avoir des grandes théories, à côté de son radiateur en plein centre de paris. Mais notre conception est autre, ceux qui se sont battus pour le désamiantage étaient eux sur le terrain, au 3701 et ont tout fait pour obtenir les meilleures conditions possibles pour les collègues.

Nous devons cependant des excuses à tous les personnels des douanes. Ces guerres de syndicats ne peuvent que nuire à l'action collective. Même en ces périodes d'élections, il nous semble que perdre notre temps avec des querelles intestines est irresponsable. Nous nous passerons de la question de : « qu'ont fait les autres syndicats pendant que nous tentions d'arracher des avancées auprès de la DI ? ». Le plus triste est que sans ces guerres, nous aurions pu essayer d'installer un plan permettant de désamianter tous les étages. C'était notre souhait et le reste. Et nous tendons la main aux autres syndicats en ce sens. Sans volonté de récupération. Seulement avec la conviction que laisser des êtres humains travailler dans un environnement amianté est irresponsable au XXIème siècle...

AU VOLEUR !!!

Tel pourrait être le cri de ralliement tous grades et années confondus des « mutés du 31 décembre » à Roissy :

Chaque année, ils entendent le même discours pour la notation « vous venez d'arriver, donc vous avez la cadence moyenne ».

Combattre les idées reçues :

En premier lieu : « Tous les agents qui arrivent sur Roissy sont des mauvais ! »

Balivernes !!! Ils sont, pour la très large majorité, issus de L.A., T.A ou issus des concours externe ou interne. Sauf à remettre en cause le recrutement.....

Pour preuve : si des impertinents, à l'appui de dossier exemplaire, se tournent vers la CAP Locale, ils sont priés de faire un recours en centrale sans aucun motif en lien avec leur manière de servir.

Mais non, ce n'est pas possible, il doit y avoir une autre raison, la CGT exagère !!!

Deuxième idée reçue et pas des moindres : « Normal, le DI ne veut pas amputer son quota de mois de Roissy »

Eh bien ne les écoutez pas : ils vous roulent dans la farine ! Attachez vos ceintures vous allez décoller :: **Le quotas de mois de délai de réduction est calculé au 31 décembre donc avec les mutés.**

Mais où sont passés ces 0,9 mois que chaque agent affecté apporte dans son déménagement ?

Rendus à la DG pour bons et loyaux services (il faut dire « reporter sur l'année suivante mais jamais utilisé ») ?

Quel superbe exemple de management à la motivation ! Quelle mascarade !

A quand la création d'une « amicale des nouveaux affectés à Roissy pour la défense de leur droit » !

La notation n'a rien de scientifique ni de rigoureux. Nous le savions et nous le voyons régulièrement. Mais, en écartant systématiquement les agents mutés au 31 décembre, cela devient de l'arnaque...ou du vol.

Alors les anciens, prévenez les nouveaux, et les nouveaux ne vous laissez pas déposséder de la qualité de votre travail sous un aussi fallacieux prétexte : faites des recours !

**« Rendez nous nos mois ! » « Bring our months back » « devuelvanos nuestros meses »
etc...**

RECOURS EN NOTATION OU COMMENT ÊTRE CONTRE-PRODUCTIF À GRANDE ÉCHELLE ???

Il est des choses pour lesquelles notre administration est brillante. Sa capacité à diriger un véhicule droit dans le mur, pied au plancher et à se retourner ensuite pour demander aux passagers les raisons du crash font partie de ses « qualités ».

Lorsque cette envie démesurée lui prend, le travail de la CGT réside dans la pédagogie, à l'image d'un parent expliquant à un enfant de ne pas mettre sa main sur la vitre de la cheminée au risque de se brûler. S'il ne le fait pas tant mieux. Sinon « c'est en forgeant qu'on devient forgeron ». Une forme rude de l'apprentissage de la vie, convenons-en mais qui a le mérite d'être efficace. Avec notre administration la pédagogie est un peu plus complexe. Elle est capable de mettre les deux mains sur la cheminée, de se brûler au 3^e degré, d'accuser les autres de cet état de fait et de les faire payer pour son acte. Un exemple de cette « logique » administrative, le recours en notation.

Dans notre série le non sens administratif n'a que peu de limites, nous avons : les implications du contentieux dans la notation et ses incidences sur notre maison. Dans son discours d'ouverture des CAPL de recours en notation, le président affirme que le contentieux n'est pas l'unique moyen d'évaluer un agent. Nous ne pouvons qu'applaudir des deux mains. Si la LCF reste une mission phare, elle n'est pas la seule ! Toutefois, au vu des débats sur les différents dossiers, il apparaît que ce facteur n'est pas important pour nos notateurs, mais uniquement pour les agents sur des postes non LCF... Reconnaissons que reprocher à un rédacteur de ne pas faire de contentieux est une limite que l'administration n'a pas encore franchi... En revanche, pour les autres, le manque d'implication contentieuse est souligné, et souvent comme seul argument... Bref des différentes CAP de recours, il ne ressort qu'une chose. En matière de mois de bonification, le contentieux est le nerf de la guerre... Entendons-nous, par contentieux les présidents de CAP désignent la LCF « stups, tabac, contrefaçons ». N'osez même pas appliquer le terme contentieux à la triptyque « espèce, valeur, origine ». Vous ne parlerez pas le même langage que notre direction... Malheureusement, cette vision de la DG nous entraîne dans le mur...

Vous pouvez penser que nous sommes pessimistes, que ce ne sont que des peurs de syndicalistes. Alors laissons place à notre analyse. Sous couvert de notation, nous sommes face à l'établissement d'une hiérarchisation des agents selon le seul critère du nombre de contentieux. En effet, les chefs de service ayant des objectifs ne prenant en compte que la LCF, il faut bien récompenser les plus assidus en ce domaine. Avec, comme conséquence, une mise en compétition des collègues. Malheureusement, cette vision court-termiste a des conséquences sur nos méthodes de travail. Mais aussi sur la qualité même de notre travail. Le doigt est mis dans un engrenage qui nous semble contre productif.

Encore des élucubrations syndicales ? Laissez nous approfondir notre pensée.

Commençons par les méthodes de travail. Sans vouloir plagier des célèbres humoristes, il y a le « bon contentieux et le mauvais contentieux ». Faire du « gros contentieux » suppose la recherche d'une volonté de fraude, d'un souhait de déjouer l'attention des douaniers. Et donc faire des recherches approfondies. Même pour le meilleur des professionnels, chercher ne veut pas dire trouver. Jusqu'à preuve du contraire la douane n'est pas une science exacte.... Mais pendant que l'on cherche, on ne peut pas faire autre chose. C'est une lapalissade. Mais nous tenions à le préciser pour notre Direction Générale...

A l'inverse, le petit contentieux est plus facile à trouver par essence. Mais il faudra gérer de nombreuses procédures pour arriver au même point qu'avec un gros. Pendant que sont faites les dites procédures, que l'agent remplit tous les tableaux et logiciels dont l'administration nous abreuve, rien d'autre ne peut être fait. Sous la pression de l'exigence des résultats, les procédures se doivent d'aller toujours plus vite, au risque d'erreurs. Sinon les collègues ne pourront jamais atteindre leurs objectifs. Et en pâtiront lors de leur notation... Nos méthodes évoluent vers toujours plus de petits contentieux dits « alimentaires ». Cette exigence du nombre trouve ses limites dans ses aberrations. Pour avoir un mois de bonification, mieux vaut faire 100 contentieux d'une paire de chaussures contrefaites importée par un touriste qu'une affaire de 500 chaussures permettant de remonter la filière d'une « entreprise » spécialisée dans les contrefaçons...

Concernant la nature humaine, l'être humain, de manière générale cherche toujours à éviter le déplaisir. Dans le cadre du travail, cela consiste à éviter au possible les problèmes avec sa hiérarchie, et passe donc par le suivi des consignes. Et les instructions sont de faire beaucoup de contentieux. Alors nous revenons à ce dilemme : petits ou gros ? Suivant le vieille adage « Un tien vaut mieux que deux tu l'auras », allez-vous prendre le risque de faire de « gros » contentieux ? Sachant que si vous n'en trouvez pas, vous pouvez oublier une réduction de votre cadence d'avancement lors de votre prochaine notation, voire prendre une mention d'alerte. C'est ainsi que disparaissent les « bons » contentieux...

Pour en revenir à notre point de départ, il y a désormais 10 ans que nous dénonçons cette politique, que nous avertissons l'administration sur les dérives de la politique de l'indicateur à outrance... Nous voyons maintenant cette même administration venir nous voir et nous demander pourquoi les agents sont désormais portés sur « l'épicerie », pourquoi il n'y a que des « petits contentieux ». Notre savoir faire douanier ne peut être déplacé vers une autre administration. Mais est ce toujours aussi vrai pour les « petits » contentieux ? Après l'abandon progressif de la mission fiscale, la DG conduit le véhicule « douanes » vers de moins en moins de grosses affaires contentieuses en matière de LCF. Dans un monde où les administrations sont en concurrence entre elles, perdre nos spécificités c'est signer en blanc la fin de la douane. Notre haute hiérarchie a mis les deux mains dans la cheminée et nous demande maintenant pourquoi ça brûle... Que répondre ? Nous vous avons prévenus ? Ce pourrait être risible si ce n'était pas si dramatique...

BROUILLARD SUR LA (RÉ)ORGANISATION

L'échéance du premier trimestre 2015 approche et l'on ne sait toujours pas comment vont s'articuler PNR, UIPP, BSE1, BSE2 et BSE3 ?

Qu'en est-il des ciblage s , contrôles et LCF dans l'évolution des missions douanières des BSE ?

Votre section suit le dossier depuis l'annonce d'une réorganisation « nécessaire ». Pour mémoire, et lors des entrevues que nous avons sollicitées, les DI et DR sortants souhaitaient ne pas découpler le ciblage et le contrôle par les mêmes BSE.

Or le thème n'a jamais été abordé en comité technique et aucun groupe de travail n'a encore été prévu.

La lettre signée par tous les agents des BSE a été transmise à la DG par le DI sortant.

Si les DI et DR prenants n'en parlent toujours pas c'est certainement parce que la DG n'a pas répondu.

Les rumeurs, les tergiversations et les interprétations diverses ne sont pas source de bien-être et d'épanouissement au travail, objectifs visés et annoncés par la DGDDI.

UNE RMIS SPECIALE BS AURA LIEU LE 7 NOVEMBRE 2014

Echanges, coordination et mobilisation doivent prendre le pas sur le silence pour le mieux-être de tous.