

QUAI DES BRUMES

NOVEMBRE 2018
SNAD-CGT NORMANDIE

SOMMAIRE

- P.2 ⇒ EDITO
- P.3 ⇒ FIERS DE NOTRE MANDAT I
- P.4 ⇒ FIERS DE NOTRE MANDAT II
- P.5 ⇒ FIERS DE NOTRE MANDAT III
- P.6 ⇒ FIERS DE NOTRE MANDAT IV
- P.7 ⇒ UN PEU D'HUMOUR
- P.8 ⇒ BULLETIN D'ADHESION

EDITO

Les agents de la DGDDI sont appelés à voter du 29 novembre au 6 décembre 2018 afin d'élire leurs représentants syndicaux dans différentes instances (en national : CTR, CHSM, CAPC ; en local : CTL, CAPL.).

Le bilan de cette mandature est globalement négatif, le PSD continue de faire des ravages pendant que CAP 2022 finira le travail. Néanmoins en local, nous avons obtenu quelques belles victoires (voir pages 3 à 6).

Face à ces incessantes attaques, les agents ont besoin d'organisations syndicales combatives et de propositions. Vous ne verrez jamais le SNAD-CGT parapher un quelconque document qui irait à l'encontre de l'intérêt général et de l'intérêt des agents. Il en va de notre crédibilité.

En outre, nous sommes inquiets de constater que pour les CAPL DI de Normandie, concernant les grades d'ACP2, ACP1, C2, C1 et catégorie A, le SNAD-CGT est la seule organisation syndicale dite « progressiste » présente, SOLIDAIRES n'ayant malheureusement pu faire de liste.

Contrairement aux idées reçues, le SNAD-CGT est un syndicat qui défend l'intérêt de tous les agents, toutes catégories confondues. Les différentes réformes avec leurs cohortes de baisse d'effectifs, de réduction des missions, de remise en cause du statut du fonctionnaire... ont un impact sur toutes les catégories, aussi nous estimons que seule une stratégie englobant le plus grand nombre a des chances de succès.

Enfin, les contours de la réforme des retraites se dessinent, c'est une énième régression qui s'annonce. Vous nous trouverez de nouveau à vos côtés pour défendre une retraite digne et justifiée.

VOTEZ ET FAITES VOTER CGT

FG

FIERS DE NOTRE MANDAT I

CHSCT / EVREUX :

FIER·E·S DE NOTRE MANDAT EN CHSCT

- Nous siégeons à chaque séance,
- Nous rendons compte après chaque réunion plénière,
- Nous nous rendons systématiquement dans chaque service soumis à des travaux, un déménagement, une restructuration,
- Nous suivons avec attention les mentions et le suivi du registre Hygiène et Sécurité,
- Nous demandons l'organisation de réunions avec les chefs de service pour établir le DUERP,
- Nous suivons régulièrement des formations pour être au fait des évolutions réglementaires en matière Hygiène et Sécurité,

Nous avons sauvé le bureau et la brigade d'Évreux ... Les remerciements de nos collègues Ebroïciens sont notre plus grande fierté !

Salut,
Très sympa la forme du CR,
et fidèle sur le fond.
A +
Bises

Bonjour,

Merci pour les documents.
Je te confirme que le CR reflète
parfaitement notre ressenti à tous.

Bisous et à très vite

Bonjour,

Merci pour le compte rendu du CHSCT
et l'énergie fournie pour défendre les deux
structures ébroïciennes et les intérêts
personnels de chaque Agent.

Bonne journée et à bientôt

bisous

CB et MG

FIERS DE NOTRE MANDAT II

SYCOSCAN :

L'année 2012 enterrait le SYCOSCAN en dépit du sens commun. Depuis, la BSEC a hérité d'un SMS à bout de souffle, avec un taux d'indisponibilité avoisinant les 30 % et une indisponibilité totale du SMS depuis début août 2018. C'est un comble lorsque l'on sait que c'est le reproche que l'administration faisait à l'ancien système...et même la qualité d'image n'a jamais tenu ses promesses, contrairement à ce qui nous avait été annoncé.

Le SNAD-CGT du Havre n'a cessé de travailler sur le dossier du renouvellement d'un appareil de contrôle non-intrusif. Dans un souci de partage de retour d'expérience, de concert avec les agents de la BSEC, nous avons, de nouveau fin 2017, élaboré un dossier technique sur le futur scanner afin d'éviter les erreurs du passé. Ce dossier avait tout d'abord été remis à l'administration puis aux députés de la région havraise et enfin au premier ministre.

Depuis, les faits nous ont donné raison et l'administration va se doter d'un scanner. Certes, toutes nos options n'ont pas été retenues, cependant notre persévérance a en partie payé.

FG

CAPL / PPCR :

Les élus du SNAD-CGT ont géré avec succès de nombreux dossiers personnels émanant même d'agents issus d'autres organisations syndicales. Peu importe, lorsqu'une cause est juste il n'y a pas de discrimination à faire.

Suite à la signature du PPCR (refusé par la CGT et SOLIDAIRES) les mois d'avancement ont été supprimés dans toutes les catégories. A terme, les nouveaux enjeux de cet entretien d'évaluation évolueront vers un entretien de carrière qui servira de base pour la constitution des listes d'aptitude et tableaux d'avancement...s'ils existent encore. Par exemple, cette année a vu les chiffres des promus ACP1 chuter à un niveau historiquement bas (merci PPCR).

Les syndicats dits réformistes (CFDT, UNSA) nous ont fait croire qu'avec la signature du PPCR le pouvoir d'achat des fonctionnaires allait augmenter. C'était sans compter sur la baisse des promotions, la suppression des mois d'avancement, la stagnation du point d'indice depuis 2011 (excepté en 2016-2017 : + 1,2 %), une inflation des prix de 2 % pour cette année (impliquant de facto une baisse de niveau de vie) et cerise sur le gâteau.....la possible application de la RIFSEEP avec le risque de voir l'entretien d'évaluation devenir un élément constitutif de la rémunération. Ces organisations syndicales s'étaient bien gardées d'expliquer l'envers du décor.

Près de 30 % des agents de catégories C et B de la DI Normandie ont refusé de participer à l'entretien d'évaluation. Pour les raisons indiquées ci-dessus, le SNAD CGT conseille vivement à tous les agents de s'y rendre.

D'ailleurs, la question des mutations s'est malheureusement invitée dans les enjeux des entretiens par le biais de la multiplication des postes à profil.

FG

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Période pré-électorale oblige, certaines organisations syndicales règlent leurs comptes ... C'est assez drôle !

Les ami(e)s d'hier qui frétillaient du stylo et signaient ensemble l'accord d'accompagnement social sont aujourd'hui devenu(e)s ennemi(e)s à abattre.

Au lieu de publier des tracts assassins, venez donc expliquer vos choix aux collègues d'Évreux qui :

- ne veulent pas de cet accompagnement social*
- ne pourront pas bénéficier du soi-disant doublement de la prime*

Au dernier CHSCT sur les fermetures d'Évreux, seuls la CGT et Solidaires (les non-signataires de l'accord moribond) étaient présents ; les douaniers de la 3ème organisation syndicale en CHSCT avaient sans doute mieux à faire qu'à défendre leurs collègues ...

À la CGT, nous sommes fier(e)s de ne pas avoir signé l'accord d'accompagnement social. Malheureusement les signatures de la CFDT, USD-FO et de l'UNSA ont permis la mise en place du PSD.

Entre 2008 et 2018, la seule amélioration de l'accompagnement social, c'est le doublement de la prime si on est restructuré à plus de 70 kilomètres, soit 12 855 euros x 2.

Sauf que pour les collègues d'Évreux, s'ils décident d'aller travailler (ou plutôt s'ils n'ont pas le choix) à Rouen – qui se trouve à 62 km d'Évreux – ils ne doublent pas la prime.

Ils touchent donc exactement la même prime qu'en 2008, soit 12 855 euros !

Moralité : il était donc bien inutile de signer l'accord d'accompagnement social en 2015. Sans compter que l'inflation entre 2008 et 2018 a augmenté d'un peu plus de 12 %, ce qui signifie que la prime a perdu 1500 euros de valeur en 10 ans !! Merci qui...

CB et MG

Création du pôle Energie Normandie à la DI de ROUEN : une occasion manquée pour les agents en charge de la fiscalité énergétique !

En effet les conditions de travail se dégradent chaque jour un peu plus aux raffineries et au Havre Antifer Bureau et la nouvelle appellation de la division en pôle Normandie Energie n'y changera rien !

Pour la CGT la création de ce PEN était l'occasion de s'attaquer véritablement aux problèmes que connaissent les agents en charge de cette mission qui sont pour résumer de deux ordres

1) le sous-effectif de ces bureaux

Le sous-effectif croissant de la plupart des bureaux est tel dans certains services que la mission de contrôle des produits pétroliers devient aléatoire voire disparaît totalement. Le cas de la raffinerie TOTAL est emblématique. Ce bureau qui comptait 8 agents en 2013 n'en compte plus que 6 agents en 2018 soit 25 % d'effectif en moins alors que des missions nouvelles ont été transférées dans ce bureau. La CGT a demandé que ce bureau soit le plus rapidement renforcé par l'affectation de deux agents afin que le seuil de 8 agents qui est pour nous minimal soit atteint. Devant l'impossibilité pour les agents de cette raffinerie d'exercer l'ensemble de leurs missions (gestion des procédures, contrôle physique, fiscalité) et devant la réalité des chiffres que nous avons produit au comité technique du mois de juin 2018 à la DI en présence de Mr BALZAMO, Mr LAMBERT et Madame PEROT, la réponse de l'administration se fait toujours attendre. La CGT n'a en tout cas pas été démentie par la parité administrative.

2) la complexité croissante des réglementations sur sur la filière énergétique

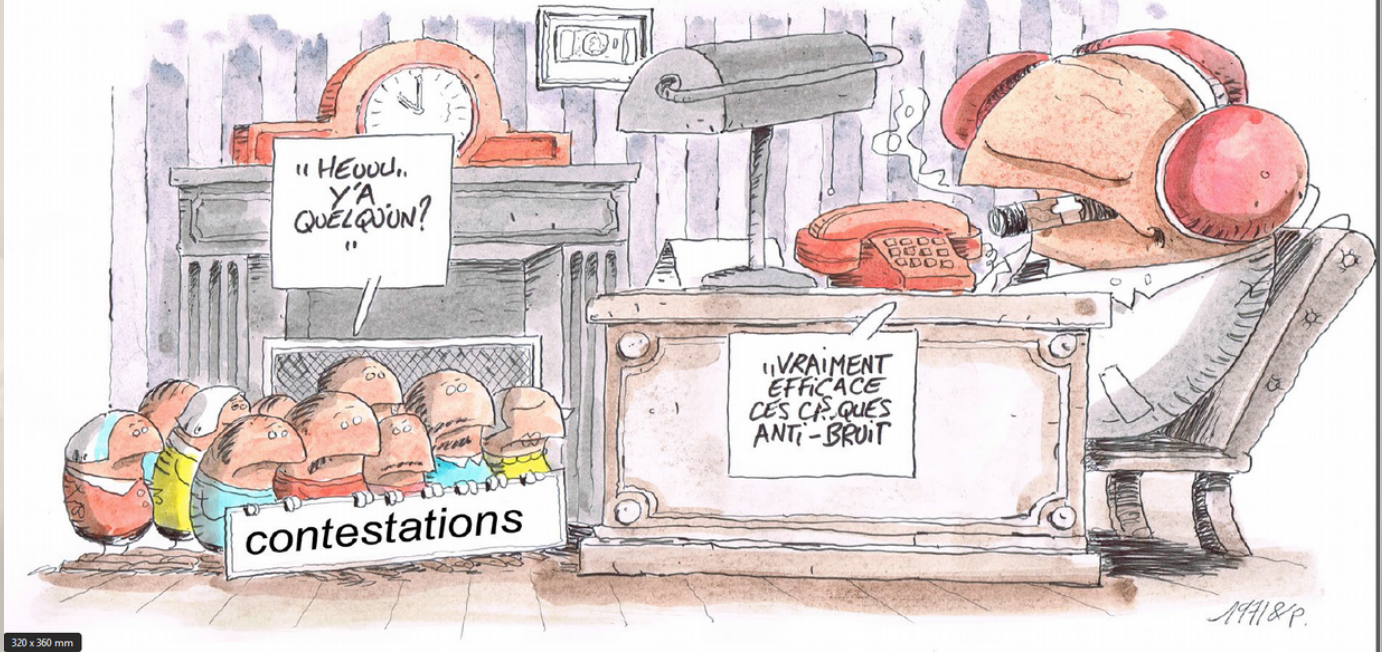
Le turn-over a pour conséquence une perte de l'expérience acquise par les "anciens". A cela s'ajoute la grande complexité des réglementations et la grande faiblesse des formations dont disposent les agents des ces bureaux. Les agents sont souvent livrés à eux-mêmes, n'ayant que très rarement un soutien technique et réglementaire au quotidien. L'intégration du DCN et du CDU sans aucune préparation des agents dans le dédouanement des produits énergétiques est à cet égard emblématique des dysfonctionnements de notre administration. C'est donc un désarroi supplémentaire pour ces agents qui ont quotidiennement à faire face à des questions réglementaires dans l'exercice de leurs missions. La création d'un poste de soutien technique au sein de cette nouvelle division même si cela va dans le bon sens, nous paraît largement insuffisant. Nous attendons d'autres réponses et nous continuerons à soutenir et faire entendre la voix des agents des raffineries ou du HAB.

PB

La tentative de suppression des indemnités d'astreintes (RTS) des agents de la raffinerie de Port-Jerôme avec comme objectif d'élargir à celle de Gonfreville-l'Orcher n'a heureusement pas abouti. En effet, les agents ont diligenté un travail de fond appuyé sur des textes réglementaires et de notre côté, nous avons fait le nécessaire auprès de notre direction de l'époque pour signaler le non sens d'une telle décision.

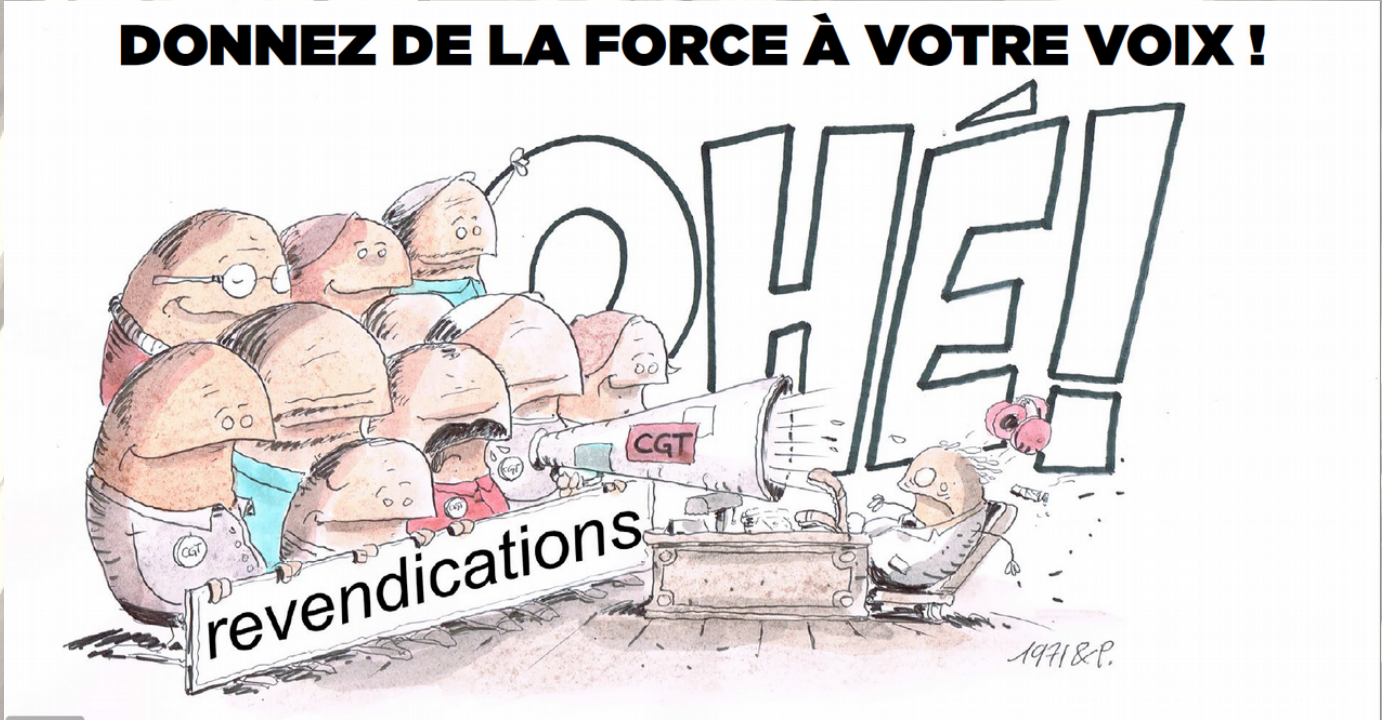
Comme quoi le travail d'équipe peut porter ses fruits.

RAS-LE-BOL DE NE PAS ÊTRE ENTENDU-E ?



320 x 360 mm

DONNEZ DE LA FORCE À VOTRE VOIX !



BULLETIN D'ADHESION 2018

NOM :

PRENOM :

Branche OP/CO-AG-SURV (Barrer les mentions inutiles)

Année d'entrée dans l'administration :

Indice :

Résidence administrative :

Adresse personnelle :

Grade :

Indice :

Fait à :

Le

Bulletin à adresser à un responsable de la CGT