

Editorial

Strass, paillettes et pandémies...

L'été aura vu le gouvernement affairé devant les médias à mettre en avant ses actions pour, soi disant, combattre la crise économique. Promis, juré, c'est reparti! La croissance est au rendez-vous, nous expliquent t-ils tous en chœur sur les champs de ruines de notre industrie.

Les quelques avancées sociales obtenues suite aux mouvements du début de l'année, auront permis à notre hyper Président de présenter devant les caméras la mise en place d'un fond social (demandé par la CFDT), pour accompagner les licenciements de dizaines de milliers de salariés depuis le début de l'année. A quand un vaccin social contre la pandémie des suicidés de la souffrance au travail?

Qui n'a pas vu à la télé la pitoyable mise en scène d'un président jouant devant les médias courtisans un rôle de citoyen lambda allant chercher ses pizzas en vélo ?

Tout comme ce piteux spectacle dans une grande surface où le ministre est reçu par des mamans groupées (sponsorisées UMP) pour vanter les mérites de la baisse des prix des fournitures scolaires.

Ainsi la communication publicitaire, le clinquant et les paillettes, sont le lot d'une stratégie de plus en plus prégnante pour déstabiliser les masses.

A cet égard, la DGDDI n'est pas en reste avec la mise en place du fumeux projet CAP 2012.

En bon chef d'orchestre, le directeur général a réunis 1000 douaniers de l'encadrement lors d'une grande messe, organisée par une boîte privée et mise en scène par le ministre Woerth et des représentants du MEDEF.

Un seul mot d'ordre : «Faites vous plaisir ». Une seule finalité : « Rentrez dans le rang » !!

La mise au pas de l'encadrement est en place. Le lavage de cerveau de la douane d'en bas est maintenant commencé avec des réunions « décentralisées ».

Face à ces dérives médiatiques, à ces stratégies de communication, à ces vérités révélées, imposons notre libre arbitre pour démonter ces discours.

En bref, faisons-nous plaisir aussi en tournant en dérision cette société du spectacle qui nous est imposée.

CAP 2012: « ... faites vous plaisir! »

(expression extraite du discours de FOURNEL à Montreuil)

Septembre 2004: le ministre d'Etat SARKOZY réunit à BERCY « **600 douaniers méritants** ». Objectif: valoriser l'action de la douane et créer une saine émulation. En réalité, instrumentaliser la douane et ses résultats au service du futur *Hyper-Président*.

Septembre 2009: grande messe à MONTREUIL pour « **1000 managers** » des douanes convoqués par le DG FOURNEL. Objectif: présenter le Contrat Pluriannuel de Performance 2009/2011 (CPP) et motiver l'encadrement. En réalité:

* Tenter de faire adhérer l'encadrement au plan de casse programmé en lui donnant l'illusion d'être un acteur déterminant des évolutions.

* Dispenser un message politique à forte connotation « sarkozienne » (l'intervention « surprise » du ministre WOERTH et la présence de représentants du MEDEF n'était pas innocente).

MONTREUIL, haut lieu du syndicalisme...

Pour motiver ses cadres, leur causer objectifs et performance, il y aurait quand même eu mieux: *un séminaire aux Seychelles par exemple...*(à l'image de certains établissements financiers américains pour leurs traders).

Au fait, combien a coûté ce rassemblement et le « pack communication » sous-traité à un prestataire extérieur? Si l'on y ajoute la multitude de petites messes en cascade dites par nos managers locaux en « service commandé », avec leur cortège de buffets froids ou cafés-pâtisseries, l'addition devrait être salée! Au delà de tous ses aspects « **bling-bling** », cette méga entreprise de communication appelle quelques réflexions.

UN CONTEXTE LOURD...

Celui de la LOLF (culture de résultat, Objectifs, Indicateurs), de la RGPP (restructurations et réduction massive d'effectifs dans la fonction publique - 34.000 emplois à nouveau supprimés en 2010). Cette démonstration intervient aussi dans un climat de remise en cause régulière des missions et de l'organisation de la DGDDI (rapport Cour de comptes sur la SURV en novembre 2008, rapport de l'IS sur le Pilotage début 2009, rapport d'information de la Commission des Finances sur la Performance en juin 2009, rapport de l'IGF sur la réforme AG en septembre 2009...). Tous stigmatisent peu ou prou de larges insuffisances, des incohérences dans le pilotage et généralement une mauvaise « gouvernance » de la DGDDI.

Le rapport parlementaire MIGAUD- CARREZ, s'il invoque avec émotion le caractère « *attachant* » de notre administration, ne donne aucune solution ni moyen pour atteindre les objectifs des différents programmes incombant à notre administration. Bien que défendant logiquement la LOLF, les deux députés émettent une forte critique sur la lisibilité des objectifs assignés et la pertinence des indicateurs retenus. La DG persiste cependant: **jusqu'à quand?**

Dernier point: le rappel à l'ordre estival, culpabilisant et pathétique du DG sur le manque de résultats en matière de stupéfiants.

DES PERSPECTIVES INQUIETANTES...

Le C.P.P pour la DGDDI prétend donner une lisibilité à moyen terme (2009/2011). Ainsi:

- 1086 emplois seront supprimés sur la période (360 par an environ) ce qui donnera une douane à environ 17.000 agents (probablement 15.000 en 2014).

- Le contrat reprend 4 engagements, 11 objectifs, une trentaine d'actions et tout autant d'indicateurs. Une lénifiante mais pas innocente prose. Le préambule trace des priorités: accompagner et protéger les échanges (sécurisation, compétitivité, partenariat), lutter contre les grande fraudes (stup, cigarettes, contrefaçons), participer au financement des collectivités locales (avec accent mis sur la fiscalité environnementale). Suit un impressionnant inventaire à la Prévert de tout ce qui incombe à la DGDDI, au terme duquel un constat s'impose: **nous devons faire toujours plus avec encore moins!**

Le CPP ne donne aucune information sur l'impact organisationnel des réductions d'effectifs. Quels nouveaux bureaux seront sacrifiés et quand? Comment et quand sera revisitée la fonction AG support? Comment la Surveillance sera-t-elle traitée (1 emploi supprimé sur 3 concernera la SURV)? Même s'il a confirmé l'ancrage de la DGDDI, le ministre WOERTH n'a pas caché que des évolutions interviendraient et que rien n'était figé. Propos très ambigus...

Des indicateurs concernent plus particulièrement la GRH. En voici 2 parmi d'autres:

- **Part d'audience de la hiérarchie auprès des personnels en tant que vecteur d'information:** passer de 36% en 2009 à 50% en 2011. Les informations syndicales auraient-elles trop d'importance au yeux de la DG? Encore heureux que nous soyons là pour désintoxiquer!

- **Proportion des postes à profil:** passer de 30% à 32%. Un tiers des emplois à caractère discrétionnaire: c'est énorme! Mais bien dans la logique des « métiers » et de la casse du statut.

Sous-traitance... Concernant la prochaine *Taxe Poids Lourds* (TPL), le ministère n'a rien trouvé de mieux que d'externaliser son recouvrement auprès d'un organisme privé. Un peu comme ECOFOLIO pour la TGAP imprimés, sauf qu'ici il ne s'agit pas d'une « contribution volontaire » mais d'une taxe. Et pourquoi pas à terme une privatisation générale du recouvrement?

Ras l'obole! Ultime provocation: la dernière page de la luxueuse plaquette CPP est consacrée aux cibles fixées pour l'intéressement collectif (la centaine d'euros généreusement distribuée en juin...).

ALORS, QUE FAIRE?

Cette opération de communication sans précédent vise probablement à réduire l'expression et l'action syndicale en court-circuitant les organismes de concertation institutionnels et en tentant de réanimer un contre-pouvoir hiérarchique passablement désabusé. La DG aurait tort de se gêner: l'intersyndicale Douanes est dans un coma profond depuis septembre 2008. Plus largement, c'est tout le mouvement social qui est atone et divisé. Au passage, le CPP rappelle que le **Plan d'accompagnement social** a été signé par 5 organisations (sauf CGT et Solidaires). C'est, dans la plaquette, la seule référence à l'activité syndicale. Navrant mais pas neutre...

A court terme, la CGT vous propose de répondre à l'incantation de M. FOURNEL:

FAISONS-NOUS PLAISIR !!!

Comment? Dans toutes les réunions d'information auxquelles vous ne pourrez échapper, observez un mutisme assourdissant. Ne répondez à aucune invitation au débat. Ne remplissez aucun questionnaire d'évaluation. Faute de mieux, cette stratégie est la seule qui soit éloquente et jouissive.

A moyen terme, nous demanderons que « CAP 2012 » soit inscrit à l'ordre du jour de tous les CPTS afin que les DI et DR nous en précisent les conséquences en terme d'organisation et de moyens sur les circonscriptions.



Du TEMPS PARTIEL au TEMPS PARTIAL....

La réforme en cours dans les services des opérations commerciales pèse de plus en plus sur les agents à temps partiel.

En effet, la réduction des effectifs dans les bureaux génère un dysfonctionnement au sein même des services. Les temps partiels et autres autorisations d'absences réglementaires sont trop systématiquement évoqués par l'encadrement comme une cause importante à la désorganisation de leurs services...

Cette pratique crée une tension détestable entre agents travaillant à temps plein et collègues à temps partiel: les premiers devant « supporter et compenser » l'absence des seconds.

Voilà comment l'administration fait peser sur ses agents le choix de sa propre politique de réduction d'effectifs!

De plus, certains cadres n'hésitent plus à « demander » à leurs agents à temps partiel des modifications plus que ponctuelles de leur emploi du temps pour « soulager » le service !

Les agents qui souhaitent garder leurs enfants ou leurs ascendants sont-ils coupables ?

Les agents qui tout simplement veulent aménager leur emploi du temps professionnel pour des raisons personnelles sont-ils coupables ?

Plus généralement, tous les agents à temps partiel doivent-ils culpabiliser en utilisant leurs droits individuels ?

L'administration veut-elle faire peser la dégradation du niveau des effectifs sur les agents à temps partiels ? En tous cas, c'est comme cela qu'ils le ressentent !

Notre syndicat rappelle que le temps partiel est un droit encadré par une réglementation bien précise et qu'il concerne l'ensemble des agents... On peut tous à un moment donné de sa carrière avoir besoin d'en bénéficier !!!

Le temps partiel reste une vraie avancée sociale et non pas une pénalisation dans l'organisation des services !

L'administration doit en tenir compte dans son calcul du Plafond Autorisé d'Emplois !

Et c'est bien le ministère qui est responsable de l'organisation bancaire de ses services par sa suppression irréflectée d'emplois !!!

Le coin de la lecture

Coup de cœur ! Ce premier roman d'un auteur gallois, fils d'ouvrier, partie prenante dans les grandes grèves des mineurs britanniques dans les années 80, donne du sang nouveau à cette période où les idées de liberté et de justice sociale parcouraient l'Espagne en combattant le fascisme.

Ce livre inaugural se situe entre 1936 et 1939, autrement dit au cœur de la guerre civile. Il est ancré dans un lieu bien défini, à savoir la ville, le port et les environs d'Almeria en Andalousie.

Le narrateur est un fils de docker londonien qui a quitté son pays pour combattre aux côtés des républicains, rejoignant d'autres volontaires, parmi lesquels se trouvent un allemand ayant déserté, un soldat italien, une réfugiée de Malaga (la ville vient d'être bombardée) et le « Jefe », chef de cette brigade internationale qui voit ses membres passer aussi aisément d'une langue à l'autre que du calembour à la gravité.

Autour d'eux, vont et viennent de nombreux protagonistes qui participent, chacun à leur niveau, à la résistance en cours.

Qu'importe. Barcelone tombera, Madrid tombera, mais les petites gens d'Almeria résisteront jusqu'au bout.

Un plat de sang andalou est le premier roman d'une trilogie qui retrace la terrible épopée des républicains espagnols, de la guerre civile à la défaite, des camps de la mort nazis à la longue et impitoyable dictature du général Franco.



Les douaniers ouvrent le feu. Des douaniers qui effectuaient des contrôles hier après-midi dans le quartier réputé sensible des Tarterêts, à Corbeil-Essonnes ont tiré, sans l'atteindre, sur un véhicule qui fonçait dans leur direction.

4 . Lundi 14 septembre 2009

Paru dans "la Dépêche du Midi" : quand le discours sécuritaire de Sarko (juin 2009) impacte dangereusement la douane (malgré les dénégations du DG Fournel devant les syndicats à Frouzins)

FIN DE LA SECU PROGRAMMEE

Alors qu'aux Etats-Unis le débat fait rage pour implanter un semblant de protection sociale d'état, en France, Nicolas SARKOZI a décidé d'accélérer le démantèlement de notre système de santé.

Pour cela, comme ses prédécesseurs, il procède par touches successives: déremboursement des médicaments, augmentation du forfait hospitalierbien sûr en jurant la main sur le cœur qu'il veut sauver notre système.

Il est vrai que ses nombreux amis du secteur privé poussent à la roue pour récupérer une manne de 500 milliards d'euros que représente aujourd'hui le montant des prestations sociales.

Et en plus ils ne s'en cachent pas! Dans une note de l'institut Montaigne, piloté par Claude BEBEAR, ancien président du groupe AXA, il est écrit: « De nombreux pays anglo-saxons ou scandinaves l'ont compris : **l'assuré social est un client**. Autour de la France de faire sa révolution culturelle en la matière. ». Tout est dit, fermez le ban.

Depuis la création de la sécurité sociale par le ministre communiste Ambroise CROIZAT au sortir de la 2° guerre mondiale en 1945 (idée émise par le Conseil National de la Résistance), elle n'a cessé d'être l'objet d'attaques incessantes par le patronat.

En 1967, c'est la fin de la mutualisation entre les différents risques pris en charge et la division en 3 branches (maladie, retraite et famille) et de l'élection des administrateurs de caisse (rétablie en 1982 avec l'arrivée de la gauche au pouvoir et de nouveau supprimée en 1996 par JUPPE).

Devenue autonome, l'assurance maladie va subir une deuxième charge, financière celle-là, à partir de 1975.

Le plan BARRE en 1976 organise la baisse des remboursements (médicaments, transports, actes d'infirmières et kiné), en 1993 le plan VEIL s'attaquera aux taux des honoraires médicaux (de 75% à 70%).

En 2002 ce sera l'instauration du médecin traitant et du parcours de soins (taux de remboursement à 30% pour les récalcitrants).

Autre méthode : déconnecter les tarifs servant de base pour rembourser, des prix réellement pratiqués par les professionnels de la santé (prothèses dentaires,

optiques...).

La création en 1980 du secteur 2 (dépassement d'honoraires) participe de la même logique.

Et on continue en 1982 avec la création par BEREGOVY du forfait hospitalier fixé à environ 3 euros à l'époque, aujourd'hui à 16 euros et ce n'est pas fini comme l'a confirmé FILLON pour 2010.

Nous n'oublierons pas les franchises, 2004 : 1 euro sur les consultations et actes médicaux, 2006 : 18 euros pour tout acte supérieur à 91 euros et 2008 : 0,50 euros sur les médicaments et 2 euros pour les transports en ambulance.

Je vous fais grâce de la liste qui ne cesse de s'allonger de médicaments non remboursés.

L'imagination étant au pouvoir, autre front d'attaque : les ressources.

Les entreprises, depuis les années 1980, avec la complicité des gouvernements successifs se désengagent de plus en plus du financement de la Sécu.

Exonérations, allègements de cotisations sociales (il faut dire « charges » maintenant) ont atteint 23 milliards d'euros en 2008.

En outre se développent de plus en plus les rémunérations hors salaires qui ne sont pas soumises à cotisations (intéressement, participation).

Selon la Cour des Comptes, elles feraient perdre 6 à 8 milliards d'euros par an à la Sécu et je vous passe les 2,4 à 4,8 milliards d'euros de stocks options distribués aux dirigeants.

La création de la CSG a également fait basculer le système en faisant passer de 80 à 52% la part des cotisations sociales pour le financement de l'assurance maladie.

Mais tout cela n'est rien au regard des vrais responsables du déficit de la sécu, devinez qui ?

Et oui les coupables ce sont les malades désignés comme gaspilleurs et fraudeurs, n'est-ce pas Roseline ?

Et la fête va continuer en 2010, jusqu'à quand allons-nous accepter cette démolition de notre système solidaire ?

Jacques BOISSET

CAPL RECOURS EN NOTATION 15 septembre 2009

CAPL N°1: aucun recours pour les inspecteurs.

CAPL N°2: En préambule les représentants CGT ont demandé au président s'il disposait d'une enveloppe de mois à accorder aux agents.

La couleur a été annoncée en précisant que l'enveloppe était restreinte et qu'il faudrait « gratter les fonds de tiroir ».

5 recours en C2, 4 recours en C1 et 14 recours en CP ont été examinés.

Les recours concernant les appréciations phraséologiques sont en augmentation.

6 recours en notation et 4 recours en appréciations ont abouti

Beaucoup de recours étaient déposés par des agents en 1ère année de notation sacrifiés sur l'autel de la règle non écrite et à GEOMETRIE VARIABLE selon laquelle un agent en première année de notation dans son échelon n'a droit à aucune réduction, quelles que soient les qualités de son dossier.

CAPL N°3: Cette CAP aura surtout été marquée par un très lourd dossier concernant Midi-Pyrénées, mettant en évidence l'incurie de certains « managers » locaux et le harcèlement dont peuvent être victimes les agents. Trop c'est trop! La CGT a obtenu une révision des appréciations phraséologiques.

Tout au long de ces CAP, les représentants CGT ont une nouvelle fois dénoncé un système de notation qui montre toutes ses lacunes et ses limites et dont les agents ressentent de plus en plus les incohérences, l'injustice et l'hypocrisie. Nous vous encourageons à intensifier vos recours en notation, pour nous aider dans notre démarche.

TEMOIGNAGE

Montauban: de la Modernisation à la Bordelisation...

ENONCE DU PROBLEME: Suite à la centralisation comptable et à la « modernisation du dédouanement », quels impacts sur les services des gains de productivité attendus en matière de gestion de personnel, avec un effectif de référence fixé à 7 agents sur la résidence?

Voici la méthode administrative, d'une logique mathématique implacable :

* Situation au 1er janvier 2006 (CTPL du 15/09/2005): 10 agents à Montauban CRD (2A, 6B, 2C) et 5 agents à Montauban Viti (3B, 2C).

- Depuis cette date 3 départs à la retraite (1A et 1C au CRD et 1C à la viti) non remplacés bien sûr, RGPP oblige ! (Au fait ce n'était pas 1 départ sur 2 non compensé ...)

- 1 agent muté (1B Viti) suite à promotion (non remplacé également) ! La RGPP ne prévoit rien dans ce cas, alors, dans le doute on supprime.

* Restent 11 agents: 8 au CRD et 3 à la Viti. (Dont 6 qui ont « déjà donné » pour la précédente restructuration CI).

La modernisation du dédouanement devant s'imposer, comment supprimer 4 surnombres sur la structure?

La solution: on raisonne en résidence et non en service! On fusionne: l'ex-chef de la Viti devient adjoint à l'ex-receveur et les agents CO, CI et VITI deviennent globalement restructurables (2B et 1 C primables, 1B non primable car admis à la retraite d'office en 2010). Logique mathématique: $(8 + 3) - (3 + 1) = 7$. Bingo! Nous y sommes!

OK, la messe est dite; on se réunit pour mettre en place une organisation cohérente (Pôle CI-VITI d'une part, Pôle Fiscalité/Douane de l'autre) avec les états SIGRID/INTERACTIV communs. Concernant les aspects techniques/informatiques: au 1er mars 2009, les organigrammes sont modifiés dans RUSH. Les codes ACS et TTS du service Viti disparaissent, sauf qu'au passage ce service perd

toutes ses habilitations métiers (Infocentre CVI, CVDEC, SV11, SV12, ainsi que tout le contenu de l'application courrier), La cata! C'est alors la course à la récupération des habilitations (ADMIN, GHOST) pour pouvoir travailler correctement, les TSAR se succèdent...

Au final, c'est la cour du roi Pétaud dans toute sa splendeur. Les agents n'ont d'autre solution que de faire appel au système D. Comme souvent, l'administration impose des décisions hasardeuses et hâtives, mais est aux abonnés absents pour les conséquences

Cerise sur le gâteau le 1er juillet 2009: le service Viti enterré renaît de ses cendres! Il est rattaché au Bureau de Montauban, mais il faut faire une programmation et des Sigrid distincts pour les 2 entités (donc refaire ceux du 1er et du 2ème trimestre pour les 2 services)

Alors, quelques questions se posent:

- Les agents restructurés disparaissent-ils de la Viti ou de l'ex CRD? Sur les Etats SIGRID, il faudra bien les imputer sur un service précis !

- Que devient l'organisation cohérente préconisée lors de la fusion? La création du pôle CI-Viti est elle repoussée aux calendes Grecques ?

- Comment va t-on pouvoir organiser le travail sur une résidence à 7 agents, avec une telle partition et des OFN (Organigrammes Fonctionnels Nominatifs) qui nous imposent de travailler en binôme sur chaque activité ? Avec quelle efficacité ?

- Comment gérer les problèmes relationnels qui ne vont pas tarder à surgir lors de la répartition des tâches effectuées par les agents sur le départ ?

Bizarre, mais il semble que le sermon « CAP 2012 » n'évoque pas le sujet ? Normal, ça ne concerne que quelques agents de services condamnés à une mort prochaine! On est loin des grandes théories managériales....Et pourtant si près des réalités.

ASSISES DE LA SURV

Le conseil syndical du SNAD CGT a décidé d'une large consultation des agents de la surveillance afin de mettre dans une perspective générale l'ensemble des réflexions sur le repositionnement de cette fonction dans le dispositif général de la douane.

Des Assises Locales de la Surveillance, sont organisées dans plusieurs interrégions afin d'établir un texte à partir des observations recueillies auprès des personnels en vue d'Etats Généraux Nationaux. Pour les sections Midi-Pyrénées, Bayonne, Bordeaux, Montpellier et Perpignan, les assises auront lieu le 21 janvier 2010 à AUCAMVILLE (31) et nous faisons dès à présent circuler dans toutes les unités un questionnaire de réflexions sur 5 points: missions, conditions d'exercice, organisation administrative de la surveillance, renseignement, conditions de travail et rémunérations (questionnaire non exhaustif). Merci de le renvoyer complété avant le 1^{er} décembre aux représentants du SNAD CGT de votre secteur.



Le point sur le document unique (DU) en Midi-Pyrénées

En Douane...

Lundi 19 octobre, un CTPS consacré au **document unique** se tiendra à la DR Puis, dans la foulée, un CTPDI à Bordeaux le 13 novembre 2009.

D'ores et déjà un groupe de travail réunissant membres de l'administration et syndicats s'est tenu le 5 octobre à Toulouse au cours duquel l'Administration a présenté la compilation des risques recensés sur la DR.

Avec pourtant plus de 780 lignes, le document présenté comportait des lacunes notables : ici ou là les remarques de l'IHS avaient été totalement occultées (Gaillac par exemple).

L'examen du volumineux document (69 pages format A3) a été conduit à marche forcée pendant près de cinq heures, sans même une pause déjeuner. Un rythme qui aurait pu faire oublier à vos représentants qu'il s'agissait précisément d'examiner... les conditions de travail.

Enfin ! devrions-nous dire. Car le DU rendu obligatoire depuis 2001 existe depuis plusieurs années déjà dans le secteur privé. Dans l'administration, il est loin d'être finalisé. Aux dernières nouvelles la DG n'aurait pas commencé à recenser ses propres risques ! L'objectif de ce document est de réduire au maximum les risques recensés, voire de les supprimer totalement.

Pour Midi-Pyrénées, comme pour beaucoup d'autres DR, il y a du pain sur la planche : sur les 785 risques recensés, plus de 160 relèvent de l'organisationnel ou du psycho-social (20%), à l'instar de ce qui se passe dans l'ensemble du monde du travail (Orange,

Renault, etc).

A l'occasion de ce recensement, les agents et les chefs de service ont clairement fait savoir que la réduction des effectifs, la pression des objectifs, les injonctions contradictoires (vite et bien, plus avec moins...), les conflits éthiques, la multiplication des applications informatiques, la polyvalence et la gestion « multi-tâches », la fermeture des sites, l'agressivité grandissante du public, le dénigrement des fonctionnaires, le sentiment de l'incompréhension de la hiérarchie sur la réalité de leur travail (accueil, gestion...), bref, cette réorganisation tous azimuts était en train de faire de gros dégâts.

Et c'est toute la question : que faire quand le travail devient pathogène ? Mal-être, insomnies, stress

excessif, troubles musculo-squelettiques (TMS), absentéisme, alcoolisme, accidents, dépressions, suicides. Les troupes tirent la sonnette d'alarme et on

leur répond « Cap 2012 » ! N'en doutons pas, ce ne sont pas les formations envisagées qui vont redonner aux agents le sentiment d'utilité sociale que le long travail de sape de ces dernières années a bien entamé.

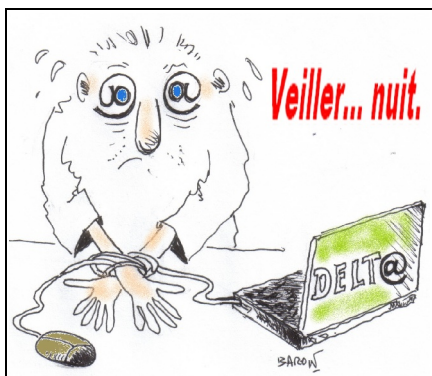
Les trajets de plus en plus longs pour aller en contrôle ou se rendre en formation augmentent le stress et le risque routier (2^{ème} au palmarès des risques en Midi-Pyrénées. avec 87 mentions).

Un bon exemple de l'intérêt que porte notre administration au maintien – sinon à l'amélioration – des conditions de travail : la surface par agent.

Avec CAP 2012, la surface par agent ira diminuant : 15m² cible 2009, 13m² cible 2011.

Mais notre DI fait mieux : 12m² le plus rapidement possible !!!

... Et ailleurs



Orange enterre sa 25^{ème} victime des réorganisations systématiques et le gouvernement qui finit par s'alarmer demande à toute entreprise de plus de 1.000 salariés de mettre en place un plan d'urgence sur les risques psycho-sociaux.

Il faut espérer qu'il sera décliné dans l'administration plus rapidement que le document unique !

Encore faudra-t-il que l'administration accepte de « lâcher » les indicateurs de la souffrance des agents au travail : les chiffres et l'évolution des accidents du travail et maladies professionnelles.

On cherche en vain le rapport 2008 sur la sécurité sur Aladin, on freine l'installation des registres de droit de retrait dans les services – soupçon permanent de voir les agents en abuser ? -, on ne s'intéresse pas à recueillir les informations sur le sentiment d'insécurité des agents (agressions verbales, harcèlement) ou les difficultés qu'ils rencontrent.

Le déficit de la sécurité sociale augmente et on pointe du doigt ces paresseux de salariés qui abusent des arrêts de travail et qu'il faut contrôler, sans entendre les médecins de ville et du travail qui expliquent cette recrudescence par la très forte dégradation des conditions de travail.

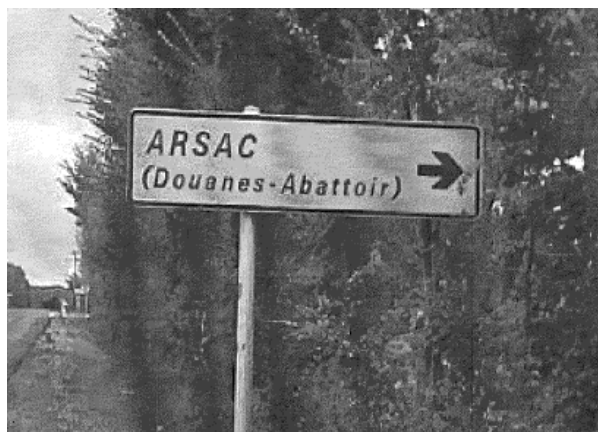
Partout les services ferment ou se réduisent, augmentant pour chaque agent/salarié la charge de travail, le sentiment de responsabilité vis-à-vis des collègues et de culpabilité si les objectifs ne sont pas atteints.

Que faire ?

La santé et la sécurité des agents sont devenues une obligation de résultat pour le chef de service (DR/DI). C'est-à-dire que toute atteinte à la santé d'un agent (y compris santé mentale) qui trouverait son origine dans l'exercice de son activité professionnelle pourrait engager la responsabilité (pénale) de l'administration.

Il est urgent de ne pas attendre que des atteintes graves – et parfois hélas irréversibles – à la santé des agents adviennent. Il appartient à tout un chacun de se saisir dès à présent du moyen que représentent les registres Hygiène et sécurité installés dans chaque service.

Que chacun en use pour dénoncer les conditions de travail, les délais intenable, le manque de moyens, l'agressivité d'un public de plus en plus désorienté, les pressions de la hiérarchie et porter ainsi à la connaissance des CHS – et à celle de la DG – la réalité de la dégradation de nos conditions de travail !



**Panneau de signalisation
à Rodez: il y a vraiment
de quoi stresser !**

Carton rouge!!!

Certains agents de Blagnac BSE ont eu la désagréable surprise de se voir refuser par le chef divisionnaire d'assister aux obsèques d'un des leurs, décédé dans de tragiques circonstances.

Pourtant, des collègues de Frouzins étaient prêts à faire le déplacement de manière à assurer la permanence à l'Aéroport.

Mais d'une seule voix, la division et la direction régionale ont refusé cet arrangement au motif qu'il n'y avait pas assez de personnel ce jour là présent en poste (congrés, stages.....).

Alors qu'on nous sert constamment la nécessité d'une synergie entre la BSI de Frouzins et la BSE de Blagnac, on ne prend même pas en compte une légitime demande des agents.

*Pour alimenter le P6-2 en contrefaçons ou pour affronter la pandémie grippale, l'administration EST PRÊTE A TOUT. Mais pour permettre un ultime témoignage de camaraderie et de solidarité, elle ne cède RIEN! Commentaire affligé du DR lors du GT sur le document unique: "il n'y aucun rapport...".
Merci, messieurs les managers!*