

la moulinette d'une charte où le mot même de "contrôle" est synonyme d'obscénité, vous comprendrez que le message de CAP 2012 soit, pour les personnels, passablement inaudible.

Vous et vos Directeurs avez déjà tracé les conséquences directes du CPP pour 2010. Les personnels seraient en droit de les connaître, rapidement et clairement. Nous vous rappelons, qu'en réponse à nos interpellations lors du CTPS du 3 février 2009, vous aviez déclaré: *« je m'engage pour les prochains exercices à fournir, lors de l'organisation des CTPS DR, des éléments chiffrés provisoires du PAE dont la validation n'interviendra qu'en CTPS DI »*.

Faisant fi de cet engagement, vous avez interdit aux DR de communiquer sur le sujet. Cette manière de procéder révèle une fois de plus la marginalisation de vos collaborateurs directs et la vacuité du dialogue social déconcentré. Plus grave, elle traduit un mépris certain à l'égard des personnels et de leurs représentants. La sous-information ou la désinformation, en alimentant la rumeur, sont autrement plus anxiogènes que la vérité, aussi indicible fût-elle.

Sans nous surprendre, la « *collégialité heureuse* » cède inexorablement le pas à la « *tutelle oppressante* ». Dans ce domaine, peut-être consentirez-vous à nous informer des conclusions d'une mission de l'Inspection de Finances sur les effets de la réorganisation AG?

En clair, nous attendons prioritairement aujourd'hui que vous nous informiez des conséquences du CPP sur tous les services CO, SU et AG. Ce CTPS doit être l'occasion de tenir vos engagements et de redonner un peu de consistance au dialogue social dans une administration qui se veut « *performante et attentive à ses personnels* ».

A partir de votre présentation des Plans d'Action 2010, notre organisation ne manquera pas de relever les limites et les incohérences de la Performance qu'un rapport d'information de la Commission des Finances vient, par ailleurs, de mettre en évidence. La course effrénée aux résultats, au nom de laquelle M. FOURNEL se permettait de tancer les services courant juillet dernier, devient insupportable aux agents. Cette dérive, propice à tous les artifices, à tous les excès, qui porte en elle les germes de la PFR, est largement contre-productive et fait l'objet d'un rejet de plus en plus marqué. C'est en particulier pour la contester que les agents de Roissy et Marseille viennent de déposer un préavis de grève. Avez-vous pris la mesure du problème qui se pose avec une réelle acuité dans votre interrégion?

Nous tenons également à vous faire part des inquiétudes du personnels devant le chantier CHORUS dont on voit mal comment il n'impacterait pas à terme les fonctions Comptabilité/Recouvrement des RR. La centralisation comptable risque bien de n'avoir été qu'une étape avant un transfert général, sonnant accessoirement le glas des « parachutes dorés » réservés à quelques cadres supérieurs. Nous n'en pleurerons pas.

Quant aux chantiers Opérateur National de Paye (ONP), SIRHIUS et Centres de Services Partagés (CSP), ils auront inévitablement à terme des conséquences sur les fonctions RH des Directions interrégionales et ce, quand bien même la douane obtient un sursis en conservant provisoirement son propre CSP.

La campagne d'intoxication « bling-bling » CAP 2012 a pour ambition de mobiliser « chaque agent » et le « faire adhérer » à la modernisation.

La mobilisation et l'adhésion sont aussi des objectifs forts de la CGT. Mais dans un but bien différent: celui de créer le rapport de force susceptible de mettre en échec la démolition de notre administration et la casse des services publics en général. Le succès et le verdict de la votation citoyenne contre la privatisation de la Poste ne peuvent que nous encourager sur cette voie.

Pour se prémunir contre la pandémie de CAP 2012, l'action syndicale sera à n'en pas douter le seul anti-virus efficace. Aussi appelons-nous tous les personnels à se faire massivement vacciner.

Bordeaux, le 13 novembre 2009

PRINCIPAUX POINTS ABORDES

Après avoir entendu les déclarations des OS, le DI a rapidement tenté de répondre aux questions soulevées.

Concernant le chantier CHORUS (gestion de la dépense publique directement liée à la LOLF), il réfute (sans convaincre) nos craintes d'un impact futur sur le réseau comptable DGDDI.

Il reconnaît cependant qu'une étude est en cours à la DI concernant les suppressions de postes GRH en lien avec la mise en place entre 2010 et 2014 dans toute la Fonction publique d'un Opérateur National de Paye (ONP), de l'application SIRHIUS et de centres de Services Partagés (CSP).

Depuis, nous savons que la DG a tranché sur deux créations en 2010 de centres de services partagés Finances à Lyon et Paris, et d'un centre de service unique des ressources humaines à Rouen dès 2013.

Document Unique : une longue et pénible mise en place

La mise en place du document unique depuis 2002 dans le privé, aura eu du mal à parvenir dans les administrations et même si la Douane fait apparemment figure d'exemple au ministère, on ne

peut pas vraiment dire que ce thème sur les conditions et l'organisation du travail dans les services soit très porteur à la DGDDI.

Vu qu'un point sur le document unique était à

l'ordre du jour de ce CTPI, nos représentants ont exprimé leur étonnement devant le fait que Midi-Pyrénées soit la seule direction à avoir présenté le document unique en CTP avant validation en CHS, alors que Bordeaux et Bayonne n'en étaient qu'à l'ébauche sur l'évaluation des risques par service.

Nous rappelons que dans de nombreux services de l'interrégion, les agents n'ont été ni informés, ni associés à ce document. L'administration des douanes met plus de zèle à convoquer les agents sur CAP 2012 qu'à les informer sur les risques au travail.

Nous constatons que les agents ont largement rempli les fiches 17 et 18 sur les risques organisationnels et psycho-sociaux, démontrant ainsi un mal-être au

travail qui s'intensifie avec les diverses réformes en cours.

A la stupéfaction de la parité administrative, nous dégainons en séance le dernier questionnaire relatif au « *climat social* » envoyé par la DG/A1 aux DI, DR et Divisionnaires.

Pour aider nos « managers supérieurs » à répondre à la question « **quels sont selon vous les motifs de crispation sociale dans votre service?** », la CGT leur suggère: l'infantilisation, le mépris, la pression, le harcèlement et les inquiétudes que subissent les agents!

Autant d'éléments susceptibles d'alimenter les fiches 17 et 18 du Document Unique.

Pandémie grippale : alors, ça vient ?

Nous sommes intervenus pour faire préciser le mode de paiement des agents « invités » à rester chez eux en cas de « stade 6 ». Hors les positions administratives classiques (CM, garde d'enfants malade, etc...), la rémunération des agents en dehors des cas énumérés dans la note n'était pas évoquée. Interpellée par le SNAD CGT, la DG a répondu que que « *tous percevraient leur salaire* ». Ouf!

Nous avons pu apprécier la réactivité de nos « managers » qui ont édité la liste des agents indispensables à la bonne marche de notre superbe administration. Les agents de terrains n'y sont que peu... Les chefs prou, à la proue du navire (en train de couler...). Pour plus de sûreté, nous les avons invité à réfléchir à une vaccination préventive. Cette dernière commençait le jour même au plan national.

Modernisation du dédouanement : Delt@ et GRINAR sont dans un bateau...

Le DI nous signale que la situation des surnombres « primables » est à peu près réglée sur l'interrégion

Il se félicite que le calendrier de la réforme soit tenu. Nous lui rétorquons que sa mise en place s'est faite dans certains endroits sous la pression de la hiérarchie et que des sous-effectifs dans les bureaux principaux risquent de plomber un peu cet engouement. Nous évoquons notamment les cas de Portet et Blagnac.

Nous intervenons sur le fait que le bureau de Portet, déjà en sous effectif, connaîtra des problèmes techniques pour la mise en oeuvre d'une veille delta unique pour tous les bureaux de Midi-Pyrénées.

Le DR de Midi Pyrénées répond que la DG a été avertie de ces difficultés sans pour autant remettre en cause son schéma d'organisation. Le bureau principal de Portet devrait être pilote pour un processus veille Delt@ unique se rapportant aux trafic des 7 BFCI OD subordonnés. Alors, écran géant avec mosaïque bureaux ou batterie de petits écrans? Avec

ou sans joystick ? Console Wiii en option? Tout cela est du bricolage improvisé et laisse augurer une catastrophe!

La CGT a soulevé la question de la coordination des contrôles ex-post entre bureaux et SRE. Sensible à nos arguments, le DI a proposé d'étudier et produire des solutions clarifiées à la fin du premier trimestre 2010.

En conclusion (provisoire) : **on nous endort !** Si pour l'instant la réorganisation se passe « au fil de l'eau » et sans trop de brutalités sur le plan social (nous avons signalé quand même au passage quelques bavures à Lacq et Mazamet), il est probable qu'il n'en sera pas de même pour le réveil. Le mouvement est irréversible et les jours des BFCI OD (ou non OD) son comptés.

Heureusement, Delt@ et les GRINAR (grilles nationales d'analyse de risque) veillent...

(A noter que ce point du CTP fait l'objet du Plan d'Action N°3 pour 2010).

Situation Immobilières : sea, sex and SUN (Surface Nette Utile)

Même si le DI s'en défend, c'est bien sous la pression de France Domaine que dans toute l'interrégion les surfaces par services doivent être revues.

Le dogme du 12 m2/agent (le fameux « SUN ») frappera un à un dans les années à venir tous les services de l'état dans le cadre de la RGPP et la douane n'est pas en reste avec une dizaine de déménagements programmés en 2010.

Ce qui fait dire aux directeurs présents autour de la table que l'avenir de ces services est assuré !!

Plan d'action : Méthode coué « 4 plans pour nous apprendre à travailler »:

Pour la 1^{ère} fois, les plans d'action sont présentés aux OS à titre informatif. Ne soyez pas impatients, vous allez les recevoir avec leur déclinaison en DOR et DAL. La CGT a considéré positivement le fait qu'un débat puisse avoir lieu sur le sujet, précisant cependant qu'il n'était pas question pour nous de rentrer dans une stratégie de co-gestion ou de légitimation. Quatre plans sont élaborés pour 2010. Le premier (on ne rie pas !) est un Plan

d'Action... sur les Plans d'Action. Fallait oser ! 6 pages de constructions intellectuelles alambiquées pour tenter d'expliquer le fonctionnement de l'usine à gaz. La CGT en a profité pour stigmatiser une nouvelle fois l'illusion du partage entre le STRATEGIQUE et l'OPERATIONNEL, la pression permanente du DI sur tous les services AG, CO et SU, l'avalanche des enquêtes, audits, bilans et autres statistiques. Trop c'est trop !

La rédaction de ces 4 plans était parfaitement inutile. Avec ces habillages et ces remplissages, nos stratégies de la DI se sont fait plaisir tout en donnant l'illusion d'un pilotage quasiment scientifique. L'exercice n'est qu'un empilage d'évidences, de répétitions, de redondances. Nous prendrait-on pour des enfants de maternelle ? Au bout de 5 pages du plan « spécial grands trafics », on arrive à une ligne pour décrire les moyens. Qui se résume à : **« mobilisation**

EFFECTIFS: LA SAIGNEE CONTINUE !

En février dernier, le DI avait transmis aux OS les documents préparatoires 48 heures avant le CTPS (alors que le règlement intérieur lui fait obligation de respecter un délai de 8 jours). Vives protestations des OS et inscription au PV.

Le 13 novembre, il fait mieux et pulvérise son record: **il nous remet (sous la pression) le document relatif aux effectifs liés au CPP 2009/2011... en séance! Le climat dans lequel s'est tenu le dernier CTPS en Midi-Pyrénées n'est pas étranger à cette tardive mais judicieuse "capitulation".**

L'information fournie est cependant globale et ne donne pas le détail par services. Les ponctions locales ne sont pas encore totalement finalisées, des arbitrages sont en cours. A noter que le DI a (enfin) décidé de globaliser les emplois contractuels (15 au total) sur l'enveloppe DI. Ces emplois étaient auparavant ventilés plus ou moins artificiellement dans les différents services de l'interrégion. Cette nouvelle approche rend évidemment plus délicat un comparatif sur la durée. Sauf erreur (toujours possible) de notre part, le tableau ci dessous intègre la totalité des informations communiquées par le DI.

de tous les agents Surv et implication de l'encadrement » ! Comme s'il pouvait en être autrement ! C'est à pleurer...de rire. Pour enfoncer le clou et re-susciter la sacro-sainte adhésion, la DI organise le 1er décembre une nouvelle "grande messe" (Conseil Inter-régional Surveillance) dans une belle résidence hôtelière du 47. **Qui osera évoquer la mesquinerie sur la question des ILD que la DI veut ni plus ni moins corréler aux résultats contentieux?**

PREMIERS CONSTATS:

- Le dégraissage continue! Pour 2010, les nouveaux effectifs de référence devraient se situer à 1007 emplois, soit une perte de 24 agents par rapport à 2009.

- Le DI anticipe en fixant l'effectif de référence 2010 sur le PAE 2011. En fait, sa stratégie est simple: dans une pathétique course poursuite, il cale l'effectif de référence année n sur le PAE de l'année n+1, espérant ainsi amortir la chute... et terminer son règne sans trop de dégâts. Sauf que personne ne sait ce que réserve l'avenir et notamment 2012. Certains évoquent carrément **la FIN DU MONDE...** Dommage pour SARKO....

- En 3 ans, la DI aura perdu 69 emplois en terme de PAE, soit près de 7% des effectifs.

- La DR de Midi-Pyrénées aura contribué le plus fortement aux réduction d'effectifs.

- En 2010, il faudra supprimer 11 emplois en CO.

- La SURV commence à être sérieusement mise à contribution: - 12 emplois! (on ne sait pas où pour l'instant).

Prochaine étape: un CTPS DI début 2010 pour finaliser la répartition des pertes.

EVOLUTION DES EMPLOIS SUR L'INTERREGION DE BORDEAUX									
DIRECTIONS	BRANCHES	PAE 2008	PAE 2009	REFERENCE 2009	PAE 2010	REFERENCE 2010	Variations Référence 2009- Référence 2010	PAE 2011	Variations PAE 2008-PAE2011
SERVICES DI	AG/CO	56	51	50	51	Seraient calés sur le PAE 2011, soit 1007 emplois au total	0	50	-6
	SURV	10	10	10	10		0	10	0
	VACATAIRES / CONTRACTUELS		4	4	15		15	15	+15 (*)
DR BORDEAUX	AG/CO	218	207	203	205		-3	200	-18
	SURV	95	97	96	96		-2	94	-1
DR BAYONNE	AG/CO	100,5	90	86	82		-4	82	-18,5
	SURV	191,5	192	192	190		-4	188	-3,5
	CONTRACTUELS SU			1,5					
	CONTRACTUELS CO			2,5					
DR MIDI-PYRENEES	AG/CO	228	210	203	203		-4	199	-30
	SURV	177	175	175	173		-6	169	-8
	CONTRACTUELS SU			2					
	CONTRACTUELS CO			5					
TOTAL INTERREGION	AG/CO	602,5	558	553,5	541			531	
	SURV	473,5	474	477,5	469			461	
	VACATAIRES / CONTRACTUELS			15				15	
		1076	1047	1030	1025		-23	1007	-69

(*) à compter de 2010, les emplois vacataires et contractuels (type « berkani ») sont globalisés sur le pôle DI.