

Roissy le Bourget



JANVIER /FEVRIER 2010

www.snad.cgt.fr

Ce journal est financé par les cotisations des adhérents

CAP 2012

La DG envoie ses émissaires
porter la bonne parole
dans les services...



SOMMAIRE

EDITO		Page 2
ACTUALITE	Le système des retraites de la FPE: historique.....	Page 3
	On y était.....	Page 5
	L'appel de l'intersyndicale nationale.....	Page 6
A SAVOIR	CHORUS et SIRHIUS: vers la fin des AG.....	Page 7
ROISSY ACTU	Déclaration préalable CGT-Réunion de travail-Document unique.....	Page 8
	Y a le feu !!!!.....	Page 10
	La fuite des cerveaux.....	Page 12
	Roissy: le royaume des apprentis cowboys.....	Page 13
	2009: une belle année pour vos élus CGT.....	Page 14



Les membres du bureau SNAD CGT ROISSY LE BOURGET vous présentent, ainsi qu'à vos proches, tous leurs vœux pour cette année 2010 qui débute.

Pour cette année qui s'annonce riche en luttes, nous souhaitons également:

– **à notre hiérarchie roisséenne:**

de prendre enfin la mesure de l'importance du régime de travail de la plate-forme qui, loin de transformer celle-ci en « club med », représente le seul moyen de préservation, pour les agents, d'une vie familiale décente.

– **le retour à la raison du gouvernement par:**

- le retrait de la loi relative à la mobilité des fonctionnaires,
- le retrait de la PFR,
- l'arrêt des suppressions de postes en douane – la loi de finances pour 2010 prévoit la suppression de 377 postes et le non remplacement de deux départs en retraite sur trois en douane,
- l'arrêt de l'externalisation progressive de nos missions,
- la préservation de nos acquis sociaux telle la masse des douanes.

Malheureusement, nous avons bien conscience que ceux qui logent à l'Elysée et à Bercy n'ont pas encore compris la force et l'atout que représente la fonction publique au sein de notre pays.

Rappelons aussi:

- la réforme OPCO qui va entrer dans sa phase concrète de fermetures de bureau,
- la réforme Surveillance avec des réductions d'effectifs et fermetures d'unités
- les régimes des retraites qui passeront tous par la moulinette libérale du gouvernement

Alors, camarades, nous vous souhaitons pour cette année 2010 de transformer le beau mouvement du 20 novembre 2009 en belle victoire pour la sauvegarde de notre statut.

Et pour cela, vous pourrez assurément compter sur la CGT pour vous soutenir dans ce long combat interministériel qui sera le notre.

2010 sera également une année électoralement forte.

En effet, au-delà des élections régionales qui, nous l'espérons, feront enfin faire basculer le pouvoir, 2010 marque pour votre section CGT ROISSY LE BOURGET et pour toutes les sections CGT de France le nouveau rendez vous des urnes, au cours duquel vous serez appelés à renouveler votre confiance à vos élus CGT et, pour les nouveaux venus parmi nous, à donner votre confiance à celles et ceux qui, chaque jour, luttent pour le respect de vos droits et acquis.

Les élections en CAP, locales et nationales, en fin d'année et l'élection de l'EPA Masse des douanes qui se tiendra le jeudi 20 mai 2010, loin d'être anodines, sont déterminantes pour les trois années à venir, puisqu'elles définissent le rapport de force face à l'administration.

Alors, dans l'isoir, vous ne devrez répondre qu'à une seule question:

Vais-je choisir:

- Un syndicat qui appelle à la contestation pour ensuite négocier tout et n'importe quoi en dépit du bon sens et de l'intérêt des agents, comme ce fut le cas pour les retraites ou le Règlement Particulier Mutations?
- Un syndicat catégoriel marchant indéniablement dans le sens du pouvoir?
- Des syndicats qui se veulent revendicatifs sans véritables actions ni représentants élus en mesure d'agir?
- Ou **LE** syndicat qui, depuis de nombreuses années déjà, a su vous démontrer son efficacité et son implication sans failles dans la défense de vos intérêts, craint par la hiérarchie qu'il empêche de toucher à nos avantages, proposant sur ses listes des agents motivés, compétents, disponibles et honnêtes?

BONNE ANNEE A TOUS !



Le système des retraites de la fonction publique d'Etat: Présentation historique

Le régime des retraites des fonctionnaires est le fruit d'une longue histoire. Comme souvent, c'est la Révolution française qui donnera l'impulsion décisive en affirmant le principe d'une « dette sociale » pour tous. C'est au cours du dix-neuvième siècle que seront posées les fondations de notre système et la poussée progressiste de la Libération achèvera l'édifice.

Les premières ébauches de régime de retraite remontent à l'ancien régime et procèdent de « faveurs et privilèges » visant à conforter la loyauté de certains serviteurs de l'Etat. Ne pouvant être exhaustif, la caisse des Invalides de la Marine royale nous fournira une parfaite illustration du rôle assigné à ces premières institutions de solidarité.

Pour pallier la pénurie chronique en hommes de la Royale, Colbert, par l'Edit de Nancy du 22 septembre 1673, substitue, au terrible régime de la presse (enrôlement forcé des marins effectué de manière aléatoire) celui de l'enrôlement par répartition (les gens de mer du commerce et de la pêche sont divisés en plusieurs classes et participent à tour de rôle au service de la Royale).

En contrepartie, pour améliorer le sort des marins et favoriser leur recrutement, le règlement royal institue une caisse des Invalides (alimentée par un prélèvement de 2,5% sur la solde de tout marin embarqué) qui assure le versement d'une demi-solde à tous les marins blessés en opération ou soumis aux astreintes des nouvelles règles d'enrôlement et qui finance la construction de deux hôpitaux (à Rochefort et Toulon) chargés d'accueillir les marins estropiés ou trop âgés pour combattre.

La Révolution Française: un principe, mais à l'insuffisante portée juridique et pratique

La Révolution imprime un tournant décisif dans la reconnaissance d'un droit moderne à une sécurité sociale en posant pour principe dans l'article 21 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 24 juin 1793 que « les secours publics sont une dette sacrée. La société doit la subsistance aux citoyens malheureux, soit en leur procurant du travail, soit en assurant les moyens d'exister à ceux qui sont hors d'état de travailler »

Parmi les citoyens, les fonctionnaires occupent une place particulière et les révolutionnaires entendirent mettre de l'ordre au système décrié des pensions souvent confondues avec les multiples abus des « faveurs et privilèges » accordés à la Cour.

La loi du 22 août 1790 consacre cette réflexion par une loi générale qui englobe les pensions militaires, les pensions civiles et ecclésiastiques et les récompenses nationales. Elle reprend pour partie l'héritage de l'Ancien Régime. L'article premier de la loi précise que dorénavant « l'Etat doit récompenser les services rendus au corps social quand leur importance et leur durée méritent ce témoignage de reconnaissance. »

On le voit, par son imprécision, cette loi n'instaure pas un droit automatique à pension pour les fonctionnaires, les conditions d'obtention du droit à pension sont très strictes (avoir 50 ans et justifier de 30 ans de service entre autre) et le montant de la pension est rigoureusement limité au quart du traitement. En outre, les dotations budgétaires allouées au financement des pensions sont plafonnées, condamnant ceux qui « dans le cas où le remplacement des pensionnaires décédés ne laisserait pas une somme suffisante pour accorder des pensions à tous ceux qui pourraient y prétendre, les plus anciens d'âge et de service auront la préférence, les autres l'expectative avec l'assurance d'être les premiers employés successivement. »

Ainsi, les contraintes budgétaires de la loi et les difficultés financières de la République naissante condamnent à l'« expectative » de nombreux serviteurs de l'Etat.

De fait, dès 1795, pour pallier la carence de l'Etat, celui-ci encourage les fonctionnaires civils à créer leur propre caisse privée. On en dénombre une vingtaine au milieu du 19ème siècle qui se distinguent par l'extrême variété de leur statut tant pour ce qui concerne le montant des retenues opérées sur traitement que de leurs conditions d'attributions.

Ainsi, coexistent au début du 19ème siècle, des pensions servies et payées sur les fonds généraux de l'Etat et qui sont réservées aux bénéficiaires de la loi de 1790 et des pensions allouées par les caisses de retraite lesquelles étant financées, pour partie, par les retenues opérées sur traitement et par des subventions de l'Etat en sa qualité d'employeur.

La loi du 9 juin 1853: l'affirmation des principales règles qui régissent notre système de retraite. Il faudra attendre 1853 pour qu'une tentative d'harmonisation des régime des pensions civils aboutisse. L'Etat établit la pension comme un élément de la dette publique et supplée lui-même à l'insuffisance des retenues. Les principales règles posées par cette loi sont celles qui régissent encore aujourd'hui notre système de retraite: inscription des pensions au grand livre de la dette publique, attribution des pensions en fonction de l'âge et de l'ancienneté, principe d'une retenue sur traitement sans lien entre le montant des retenues et la pension versée, distinction entre services sédentaires et services actifs, pensions de réversion...

Néanmoins, une réserve de taille est posée au fonctionnaire remplissant les conditions d'âge et de service pour solliciter sa mise à la retraite. Celle-ci n'est accordée que si les disponibilités budgétaires du moment le permettent. Le principe de l'expectative s'impose toujours et un fonctionnaire peut patienter de nombreuses années après la cessation de son activité avant de percevoir les premiers arrérages de sa pension.

Le débat public sur cette loi fut très vif, les libéraux dénoncent les dangers du

fonctionnarisme. Caillaux en 1901 pose clairement l'enjeu du débat: « le trait essentiel du système, c'est que la pension au lieu d'être une rente viagère provenant de l'aliénation d'un capital amassé par le fonctionnaire avec la participation de l'Etat, est une prolongation du traitement, une sorte de traitement d'inactivité accordé sous condition d'âge et de durée de service... ».

La loi du 14 avril 1924: la pension devient un droit absolu et le principe de la péréquation est posé.

Il faudra attendre 1924, pour que, de relatif, le droit à la pension devienne absolu. Dorénavant, quelle que soit la conjoncture budgétaire, la pension se concrétise dès l'obtention complète du droit à pension.

Outre l'amélioration des règles générales de liquidation, la loi du 14 avril 1924 consacre une innovation importante: le principe de la péréquation, par la revalorisation des pensions fondée sur celle des traitements.

Les fondements du système actuel

La création de la Sécurité Sociale en 1945 et la refonte générale du système de protection ne conduisirent pas à la disparition des régimes pionniers de la fonction publique. Ils ont été maintenus par l'article L 711-1 du code de la sécurité sociale.

Ce n'est qu'à compter de cette date que la notion de régime spécial affecté au système de retraite des fonctionnaires prend tout son sens.

La loi du 20 septembre 1948 apportera de nouveaux aménagements positifs au régime des fonctionnaires, elle consolide le principe de la péréquation en posant le principe de l'adaptation automatique des pensions aux traitement de l'activité.

Elle améliore les règles de liquidation en fixant le montant des pensions à 2% du traitement indiciaire des six derniers mois d'activité par annuité liquidée dans la limite de 37,5 annuités.



ON Y ETAIT !

Le mouvement de grève du 21 janvier 2010, à l'appel de certaines organisations syndicales dont la CGT, contre les suppressions de postes dans la fonction publique, la loi sur la mobilité des fonctionnaires et la rémunérations au mérite, pose la question de la stratégie de notre combat syndical actuel sur Roissy.

Cette manifestation à laquelle la Section CGT Roissy a participé est riche en enseignement.

Elle montre que le combat contre une loi touchant l'ensemble de la fonction publique puisqu'elle s'inscrit, comme l'a précisé Jérôme, notre Calife, dans le cadre de la réforme de l'Etat et des institutions, doit être :

- unitaire
- interministériel (présence de l'éducation nationale),
- inter-fonction publique (présence de l'Hospitalière),
- de dimension nationale.

La lutte contre la loi sur la mobilité mobilise toute l'énergie de la section CGT Roissy Le Bourget depuis plus de deux ans.

Le mouvement du printemps 2008 (on se met à rêver) a abouti à la suspension du dit projet de loi. « ON Y ETAIT ».

La CGT Roissy était également présente devant l'Assemblée Nationale lors de son vote le 2 juillet 2009, en vain. « ON Y ETAIT ».

Dans un sursaut, le mouvement a été réamorcé depuis novembre 2009.

En conséquence, par respect pour celles et ceux qui sont dans l'action depuis deux ans, le mouvement de grève à venir ne saurait être un nouveau début dont on se lasse qu'ils se succèdent (les débuts) à l'infini.

L'intersyndicale locale ou corporatiste est manifestement inadaptée.

Pour être efficace et entendu, la lutte doit mobiliser l'ensemble de la Fonction Publique.

Chaque section syndicale, à l'instar de la CGT, doit en appeler maintenant à leur confédération respective.

Le rapport de force est désormais l'arme la plus tranchante face à un gouvernement qui écoute davantage les experts que les citoyens. Une intersyndicale localisée est vouée à l'échec. Aux yeux de l'opinion publique et du ministère, la douane risque d'être stigmatisée comme la seule à contester une loi faisant finalement la quasi unanimité.

NOUS NE SOMMES PAS SEULS !



L'appel de l'intersyndicale nationale

Syndicats des Douanes

CFDT - CFTC - CGT - FO - SNCD - SOLIDAIRES - UNSA

L'intersyndicale nationale réunie le 18 janvier à Montreuil a fait le constat de mobilisations locales fortes perdurant depuis le 14 décembre dernier, jour de boycott du CTPC Douanes. Elle engage les personnels à renforcer leurs actions.

Elle a décidé du principe d'une journée de grève le 23 mars prochain, jour du conseil d'administration de la Masse, point de départ d'actions de grande ampleur.

Elle souhaite que d'ici là se réunissent en RMIS des intersyndicales locales pour discuter de la plateforme intersyndicale nationale adoptée le 9 décembre 2009 et des thèmes qui s'y rattachent :

- l'avenir des retraites de la Fonction Publique,
- l'évolution stratégique du système des mutations engagée par la direction générale, conduisant au blocage de fait des mutations pour le plus grand nombre,
- l'avenir de l'organisme social qu'est la Masse, en proie à des difficultés financières graves et constantes.

Dès à présent il est important de se positionner dans un mouvement revendicatif d'ampleur qui nécessitera de toute façon d'être inscrit dans le cadre ministériel et interministériel.

Paris, le 18 janvier 2010



CHORUS ET SIRHIUS: Vers la fin des AG...

Loi relative à la mobilité des fonctionnaires - Art 7: « [La réorientation professionnelle] peut également prendre fin, à l'initiative de l'administration, lorsque le fonctionnaire a refusé successivement trois offres d'emploi public fermes et précises correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle, et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel. Dans ce cas, il peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite. »

Livre Blanc sur l'avenir de la fonction publique:

« Les emplois correspondant à des missions de souveraineté ou comportant des prérogatives de puissance publique seraient occupés, à titre principal, par des agents titulaires, et, à titre complémentaire, par des contractuels de droit public »

« Les autres emplois des collectivités publiques seraient, occupés, à titre principal, par des agents titulaires et, à titre complémentaire, « en régime de croisière », par des contractuels de droit privé »

Chorus

Conçu et développé pour permettre la mise en oeuvre des nouvelles dispositions de la LOLF, Chorus est l'application de gestion de la dépense, des recettes non fiscales et de la comptabilité de l'Etat.

Une fois déployé, Chorus se substituera à l'ensemble des application budgétaires et comptables existantes.

S'inscrivant dans le cadre de la RGPP, le déploiement de l'application Chorus est présenté comme un levier de la refonte de l'organisation de la fonction financière de l'Etat.

Chorus entraîne ainsi la création de Centres de Services Partagés financiers (CSP), **mutualisant en un même lieu** la réalisation d'une partie ou de l'ensemble des tâches de la fonction comptable et financière.

Sirhius

Parallèle de Chorus dans le domaine des Ressources Humaines, Sirhius est un système d'information de gestion des Ressources Humaines pour les parties liées aux actes de gestion administrative et de paye.

Conséquence de la création de l'Opérateur National de Paye (ONP) en 2007 chargé du traitement de la paye de tous les agents à partir des données de gestion transmises par les ministères, Sirhius implique la création d'un Centre de Service des Ressources Humaines (CSRH), **interlocuteur unique** de l'ONP.

Il est évident que la gestion de proximité n'est pas au coeur de la réforme. Tandis que les interlocuteurs locaux « rescapés » ne conservent que la charge des mutations internes, des CAPL et des prises de décisions de niveau local concernant les agents, le CSRH, au rôle centralisateur, sera un vulgaire

standard téléphonique. Pour tous les adeptes des hotline, à vos téléphones...

L'avancement des travaux au niveau national quant au déploiement de ces deux nouvelles applications permette d'effectuer l'état des lieux suivant:

- 2 CSP vont être créés et implantés comme suit:
 - 1 à Lyon regroupant 60 postes douaniers – dont 20 seront ultérieurement reversés à la DGFIP
 - 1 à Paris regroupant 40 postes douaniers
- 1 CSRH sera créé et implanté à Rouen, pour regrouper 80 agents douaniers minimum
- Les agents affectés au sein des CSP seront désignés à l'issue des CAPC mutations 2010
- La mise en place du CSRH est prévue à l'horizon 2013.

La position de votre section CGT

Face à ces suppressions de postes annoncées à demi-mot et la volonté affichée de notre Directeur Général lors de la grande campagne de propagande CAP 2012 de ne pas laisser la douane hors de la mobilité, votre section CGT s'engage à intervenir le plus rapidement possible auprès du Directeur Interrégional de Roissy aux fins d'obtention:

- du maintien des agents concernés par ces suppressions de postes, en douane
- du reclassement obligatoire de ces agents sur la plate-forme aéroportuaire, pour autant que cela soit leur choix personnel.

Bien évidemment, la CGT restera vigilante pour que cette nouvelle casse des services AG ne se transforme pas en un basculement de ces emplois en contrat de droit privé voire en une externalisation pure et simple de ces missions.



Déclaration préalable CGT à la réunion de travail sur le Document Unique

Monsieur le directeur,

Nous avons commis l'erreur d'ouvrir les pièces jointes à votre mel nous convoquant à cette réunion sur le document unique et nous avons été frappés par la vision bureaucratique qui émane de ce document et de la volonté affichée de faire apparaître de façon exhaustive la possibilité des risques supposés.

Entre autres choses, nous souhaitons rendre hommage au(x) rédacteur(s) qui nous présentent ce travail de « forçats ».

Mais nous considérons que nous arrivons à la limite de l'exercice et qu'à force de vouloir tout prévoir, on ne prévoit plus rien et qu'on finisse par se noyer dans les détails plus ou moins plausibles, insignifiants et redondants.

Ce document unique, fruit d'une circulaire du 23 février 2000 et d'un décret du 5 novembre 2001, oblige les entreprises et maintenant l'administration, à évaluer les risques, le concept de santé au travail (en lien avec la sécurité) et à dresser un plan de prévention avec une planification des actions.

L'origine de ce document est liée en partie, au constat d'échec des directives européennes de santé de 1989 et de la directive cadre de 1993 qui n'étaient pas suffisamment incitatives pour engager un système de management de la sécurité et de la santé dans les entreprises et qui laissaient dans le flou les obligations de l'employeur.

La création d'un document unique, digne représentant du principe de précaution, érigé en dogme, a pour but de renforcer la responsabilité du chef d'établissement ou d'entreprise dans l'identification et le classement de famille de métiers, de postes de travail, de zones sur site et a priori à risques et concerne les mesures de prévention.

L'administration a donc l'obligation de créer, archiver ce document et doit répondre à plusieurs exigences de forme, contenu, d'évaluation des risques, de mise à jour et d'accessibilité du document.

Là, nous touchons le coeur du problème: comment vouloir faire croire que l'on peut répertorier l'ensemble des risques présents dans un service, une administration à un moment donné ?

Comment l'évaluation des risques, aujourd'hui présentée, pourrait-elle se figer en un document alors qu'il s'agit d'une dynamique ?

Est-ce que nous ne restons pas dans une vision de respect des obligations réglementaires pour « faire » un document unique parce que nous devons en avoir un à présenter en cas de contrôle ?

La finalité du document unique ne doit-elle pas être un « plan d'actions », un document vivant, actualisé régulièrement, comprenant des actions de prévention, de communication avec les agents, de compréhension des méthodes de travail tout en motivant les intéressés à se protéger et à protéger leurs collègues ?

N'est-ce pas le rôle dévolu, jusqu'à maintenant aux CHS ?

Pour en revenir au débat, l'évaluation du risque est reprise sous une formule, froidement logique et mathématique, plus qu'humaine qui est:

Risque = Gravité X Exposition X Probabilité, c'est ce qu'on appelle la Criticité du risque !!!!

Plus la criticité est grande, plus le risque est élevé. Alors, il existe des échelles avec criticité inférieure à 36, avec pour résultat « risque acceptable, de 36 à 144, « des actions à mettre en place », criticité supérieure à 144 « risque inacceptable » !

Nous n'acceptons et n'avons jamais accepté qu'il y ait un risque quel qu'il soit à travailler sur cet aéroport, et nous vous demandons quels sont vos critères de seuil d'intervention ?

Nous demandons, aussi, de reprendre dans vos évaluations non seulement, les accidents du travail, mais aussi les maladies professionnelles (tels que les TMS (troubles musculosquelettiques)) ainsi que de façon plus attentive les risques psychosociaux, risques qui se font de plus en plus présents non seulement sur l'aéroport mais aussi dans la société civile et dans les entreprises privées.

Enfin, nous vous renvoyons au rapport d'information de l'Assemblée Nationale sur la « pénibilité au travail » de Mr Poisson, député, par la commission des affaires culturelles familiales et sociales qui recadre le rôle du CHS en lui donnant toute son importance et qui rappelle les obligations de l'employeur en matière de document unique, ses responsabilités, l'obligation de le tenir à jour, de le tenir à disposition des élus (entre autres), des sanctions applicables et du cycle nécessaire de remise en question de ce document périodiquement.

Il est bien spécifié que ce document ne saurait être un simple inventaire de risques identifiés, il implique de conduire au sein des bureaux et brigades un véritable audit des risques professionnels se traduisant par une identification des dangers et, vous adorerez ce terme à la mode, une analyse des risques et doit permettre d'en assurer une traçabilité.

Ce rapport démontre aussi que si le CHS est connu et utilisé par les agents pour améliorer les conditions de travail, le document unique n'a pas le même effet du fait de sa complexité, et que peu de personnel en prend connaissance et en saisit l'importance !

Il paraît donc important et indispensable de simplifier le document unique pour en faire un document d'analyse, ainsi qu'un document de management de l'administration devant faire l'objet d'une formation et d'une information internes spécifiques.

Pour toutes ces raisons, nous participons à ces réunions avec un esprit ouvert mais vigilants et nous souhaitons que toutes les prescriptions légales en matière d'information et de mise à disposition du document des élus du personnel ainsi que ceux du CHS soient respectées.

Nous ne nous faisons pas d'illusion sur la réalisation d'un document qui nous paraît relever plus de l'utopie que de la saine réalité, mais nous y apporterons l'expertise nécessaire que tout élu CGT possède et met à la disposition des agents de la plate forme.

Nous ne nous sentirons pas liés par ces réunions, si nous constatons qu'elles servent d'alibis à une obligation légale sans réelle volonté d'aboutir à une saine amélioration des conditions de travail des agents.



Y A LE FEU !!!

Ca y est, les résultats de 2009 sont tombés: **C'est une catastrophe!!!**

Les objectifs loin d'être atteints, les stups en chute libre... Il y a le feu à la DI, les carrières sont en danger, la stratégie de communication à du plomb dans l'aile, il faut sauver le soldat Woerth!

Aussitôt une réunion est mise en place. On y demande aux agents de BS d'élargir leurs critères de ciblage (comment ? À vous de voir...), de cibler et contrôler plus de passagers, de cibler pour leurs collègues de BSET (qu'en disent-ils eux ? Ont-ils été consultés ? Peu importe !) pour les vols arrivant la nuit.

Nous nous permettons respectueusement de rappeler à notre hiérarchie plusieurs faits:

- Les BS ne sont pas des brigades de ciblage. En effet les agents qui y sont affectés ne touchent pas la prime NBI prévue pour « appartenance à une brigade de recherche et de ciblage aéroportuaire », et ce malgré notre demande en ce sens datant de 1999 (une paille !) et sans cesse réitérée.

Nos directeurs successifs nous ont toujours, avec une belle constance, déclaré que nous avons raison sur cette revendication mais que nous ne l'aurions jamais, pour une simple raison budgétaire (trop cher mon fils!)

- En 2007, les parts de saisie attribuées pour les saisies de stups ont subi une coupe franche. Le seuil pour prétendre à une prime est passé de 500 g à 4Kgs (Sachant qu'en 2009, 92% des affaires étaient de moins de 5Kgs, bonjour le manque à gagner!!!)
- Le nombre de passeurs arrêtés reste stable, c'est le poids moyen des saisies qui a diminué. Le problème ne vient donc pas des douaniers mais des trafiquants qui y mettent de la mauvaise volonté manifeste.

Bien sûr, des esprits chagrins diraient qu'en conséquence de la paranoïa due aux différents attentats et de la sécurisation des vols de plus en plus poussée pour les voyageurs, il devient difficile de transporter une quelconque substance poudreuse par voie aérienne. Ces mêmes empêchements d'analyser en rond feraient remarquer que cela explique pourquoi la baisse de saisies est constatée de la même manière dans tous les aéroports européens (alors que les saisies par voies portuaire et routière, ô surprise, augmentent).

Oui mais voilà, ces chiffres ne cadrent pas avec les attentes des politiques, alors notre hiérarchie, dans un bel élan d'autisme, les interprètent différemment.

Des carrières sont en jeu, le gouvernement veut bomber le torse devant les caméras en exhibant des résultats toujours en hausse.

Alors... On augmente les objectifs 2010 (de 30% par exemple à la Division 2) par rapport à 2009, même si ceux ci, déjà délirants, n'ont pas, et de loin, été atteints.

Alors... On demande encore plus aux agents. En fait, on cherche surtout à se couvrir par rapport à une DG visiblement aveugle et sourde.

Mais en contrepartie???

RIEN

Un manque à gagner depuis plusieurs années, des primes justifiées non attribuées, des primes liés au résultat supprimées, aucune reconnaissance ni du travail fourni, ni de la technicité.

Trop c'est trop

Messieurs les technocrates qui pensez que les contentieux se font en levant le petit doigt, vous qui en voulez tant et plus, je vous en prie, venez nous montrer sur le terrain comment faire.

Venez nous montrer la voie!!

Allez, je blague ! Je le sais, ce n'est pas votre métier. Malheureusement vous êtes bien incapable de lire un billet d'avion, de trouver un double fond ou d'ouvrir un ordinateur d'une quelconque compagnie.

Non, votre métier est de faire dire aux statistiques ce qui vous arrange, et bien sûr de faire toujours plus d'économies.

TRAVAILLER (beaucoup) PLUS POUR GAGNER (beaucoup) MOINS

C'est votre politique

Mais voilà, la coupe est pleine!

Comprenez bien notre point de vue:

Vos carrières nous indiffèrent

La communication de la DG nous dégoûte

La Réforme de la fonction publique nous atterre

CAP 2012 nous afflige

Messieurs les technocrates, écoutez nous, sortez de votre autisme statistique et regardez le monde autour de vous, et plutôt que vouloir tous réorganiser tous les quatre matins pour faire croire à vos supérieurs que vous êtes efficaces, faites donc d'abord l'effort de rétribuer à sa juste valeur le travail effectué avant d'en demander du supplémentaire.



La fuite des cerveaux

Comme tous les 3 ans, nos chers (très chers quand on regarde la grille indiciaire) cadres supérieurs ont émigré en masse vers d'autres cieux, avec souvent promotions à la clef !

Ainsi:

Exit le Directeur Interrégional nommé Receveur Régional en Savoie (le pauvre !) avec, il faut bien le reconnaître une réduction drastique des mètres carrés de son bureau qui s'apparente aujourd'hui plus à une chambre de bonne qu'à un appart. Du XVI ème

Exit, le Directeur Régional Surveillance qui va devoir « marnier » à Nice, une mutation disciplinaire, sans doute

Exit le Chef du Bureau du Personnel (ou Gestion des Ressources Humaines, comme ils disent... Ils nous évaluent comme des « ressources », comme de simples matériels que l'on doit utiliser au mieux) qui coule des jours heureux à Rouen (tiens, il n'est pas muté au soleil, ni à la montagne ? Une sanction peut-être ?) à la direction de l'école des douanes (ah, non, c'est bien une promotion: Directeur de l'école !!!!)

Exit, le Directeur du Fret Nord avec une mutation extra rapide pour la cellule de contrôle de gestion ! (il devait être « vachement doué » pour y aller (nous, on ne s'en est pas aperçu !))

Exit, le Directeur du Fret Sud muté avec promotion à la DG, aux missions grandes entreprises (ça ne le changera pas de Roissy et des ténors du fret express, mais nous ça nous changera !)

Exit le Chef du PAE, (pôle d'action économique), il dirige maintenant une division surveillance (la, c'est lui que ça doit changer !)

Exit, pour très bientôt le Directeur Régional Fret pour une promotion à la Réunion (vous avez dit « soleil » ouiiiiiiiiiiiiiiii !)

Exit le Chef des Services Communs ! Ah non, il reste !!! Aurait-il fait quelque chose de travers, l'aurait-on oublié ou alors ne correspondrait-il pas au titre de cet article ?

Allez savoir !

En tous les cas, nous on est là, fidèles au poste et quels que soient nos « chefs », on sait et on saura faire tourner la boutique, avec eux ou sans eux !

La CGT souhaite bon vent à nos chers « camarades mutés » et bonne chance aux « petits nouveaux » qui auront le redoutable honneur de les remplacer !

Comptez sur nous pour leurs rappeler qu'à Roissy, rien ne peut se faire ou se défaire sans la volonté des agents de la plate-forme

A bon entendeur Salut !!!!



ROISSY: Le royaume des apprentis cowboys

On avait l'habitude – et malheureusement pas qu'à Roissy – de ces CSD, forts de leurs jeans délavés, portant l'arme à même la poche, jouant les apprentis cowboys dans les terminaux de l'aéroport.

Mais, depuis quelques temps, surgit un nouveau modèle de cowboy : le « cravaté ».

Armé de son blackberry et de la sacoche en cuir offerte pour le récompenser du dur labeur accompli pour rejoindre les rangs de la prestigieuse école des douanes et gravir un à un les échelons, le cravaté, peut être pour compenser l'absence de port d'arme qui caractérise l'ancien modèle de cowboy, multiplie les mauvaises actions administratives:

- menaces de décotation d'office d'agents ne présentant pas d'assez bons résultats contentieux
- non comptabilisation des heures syndicales
- refus à posteriori d'indisposition

Tout y passe...

Et sur ce dernier point, il faut reconnaître que la palme revient à notre cher Chef des Services Communs qui, nous vous le rappelons, attend sa promotion désespérément.

Alors, monsieur le Chef des Services Communs, roi de la cravate, permettez que la section CGT Roissy Le Bourget vous fasse quelques rappels:

1. Vous n'êtes pas médecin et ne pouvez donc préjuger de l'état de santé de vos agents
2. Une indisposition accordée ne peut être retirée à posteriori. Nous vous rappelons, à l'occasion, que les certificats médicaux à posteriori n'existent pas.
3. Puisque, en tant que roi de la cravate, vous avez un beau téléphone, vous n'avez qu'à vous rendre joignable en temps et en heure pour abuser de ce petit pouvoir sur les indispositions dont vous vous gargarisez.

La section CGT est sûre que les agents de l'UDD ne manqueront pas de vous solliciter – à bon escient, cela va s'en dire...

4. Ce n'est pas parce que la propagande CAP 2012 a coûté cher, que vous devez essayer de prélever 1/30ème du salaire de vos agents pour combler le déficit. Cela ne vous donnera pas votre promotion !

2009: Une belle année pour vos élus CGT

La section locale CGT ROISSY LE BOURGET se félicite des différentes promotions et réussites aux concours des douanes. De cinq des vingt trois représentants du bureau CGT.

En effet:

- Un inspecteur a été promu IR3
- Un contrôleur a réussi le concours de CP
- Trois agents de constatation ont été admis au concours de contrôleur

A cela, il faut ajouter une promotion IR3 pour un inspecteur issu de nos liste aux dernières élections et une réussite au concours de CP pour la suppléante d'un de nos élu en CAPL catégorie B.

Pourtant, nous entendons dire deci-delà, certaines rumeurs persistantes:

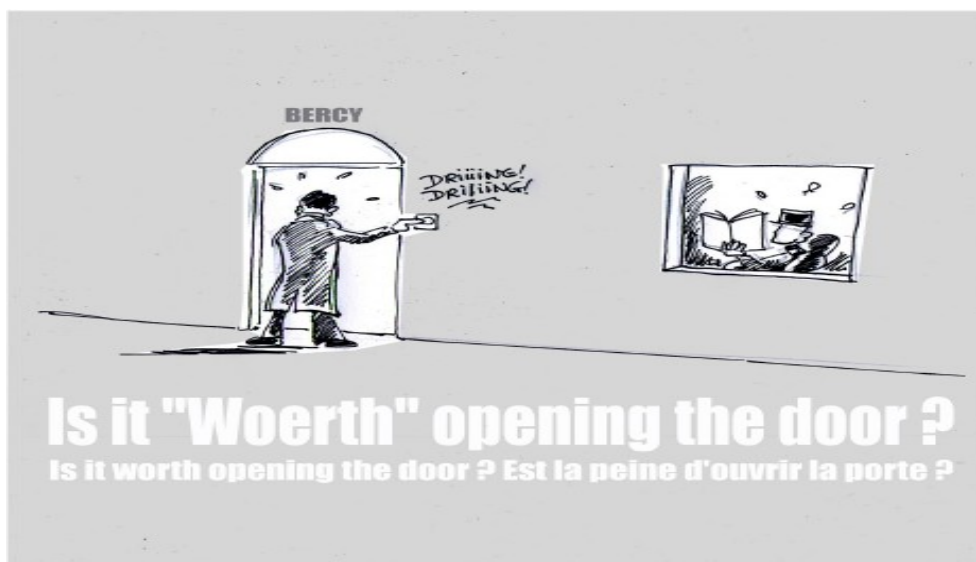
- Attention, si tu entres au bureau CGT, ta carrière est terminée !
- C'est parce qu'ils sont à la CGT que l'administration leur a « donné » le concours ou la promotion !

Nous voudrions simplement répondre que:

- nous aimerions tous que notre cursus professionnel atteigne le grade d'IR3
- ceux qui croient qu'il suffit de s'inscrire à la section locale CGT ROISSY LE BOURGET pour réussir un concours ou obtenir une promotion, rien ne les empêche de se syndiquer et/ou de militer.

Plus sérieusement, nous pensons qu'être représentant du personnel au sein de la CGT est formateur tant au niveau des écrits (rédaction du plein ciel et des divers compte rendu de réunion) que de l'oral (apprentissage de la prise de parole en public)

Alors, nous souhaitons à l'ensemble des personnels de ROISSY LE BOURGET autant de réussite professionnelle que ne l'ont eu vos fidèle serviteurs de votre section.



MEMBRES DU BUREAU INTERREGIONAL DE LA CGT 2010

Téléphone Siège C.G.T. Roissy: 01 48 62 54 18

Portable Section: 06 65 40 95 99

<i>LUCAS Francis</i>	<i>BSET 2C</i>	<i>Secrétaire Interrégional</i>
<i>PIQUEMAL Bruno</i>	<i>C.D.P.</i>	<i>Secrétaire Régional -Trésorier Adjoint</i>
<i>MORELLO Angélique</i>	<i>SCEP</i>	<i>Secrétaire Régionale</i>
<i>GERONES Matthias</i>	<i>BSE T 2C</i>	<i>Secrétaire Régional</i>
<i>REGULIER Olivier</i>	<i>BSE T3</i>	<i>Secrétaire Régional</i>
<i>ROGET Gérard</i>	<i>Avitaillement</i>	<i>Trésorier</i>
<i>AZOULAY-ROUSSEAU Anne</i>	<i>Chronopost</i>	
<i>BIZZARO Christian</i>	<i>Air France Visite</i>	
<i>BLANC Sabine</i>	<i>BSE T 2BD</i>	
<i>BOREZ Cyril</i>	<i>BSE S</i>	
<i>DJAHEL Slimane</i>	<i>BSE T 2C</i>	
<i>HOFFMANN Pascal</i>	<i>SCEP</i>	
<i>JUILLIA Serge</i>	<i>FP</i>	
<i>LACOULONCHE Mickaël</i>	<i>BSE T3</i>	
<i>MLYNARCZYK Thomas</i>	<i>BSE S</i>	
<i>NEDJARI Thierry</i>	<i>BSE S</i>	
<i>PICOT Virginie</i>	<i>BSE T 1</i>	
<i>PIEL Laurent</i>	<i>U.M.E.</i>	
<i>RIDRIMONT Patrice</i>	<i>Correspondant Social</i>	
<i>ROBERT Olivier</i>	<i>BSE T 2BD</i>	
<i>SALAMAGNON Vanessa</i>	<i>BSE T 2F</i>	
<i>SBRISSA Robert</i>	<i>BSE T 2A</i>	
<i>SIVERA Jean</i>	<i>SCEP</i>	
<i>ZEPHIRIN Georges</i>	<i>U.M.E.</i>	



PERMANENCE SYNDICALE

POUR TOUTES VOS QUESTIONS

**UN SEUL NUMERO:
01 48 62 54 18**

TOUS LES JEUDIS MATIN

En cas d'urgence: 06 65 40 95 99

Jeudi 6 mai 2010

9H00

Assemblée Générale CGT

Compte tenu de l'imminent déménagement des locaux syndicaux, le lieu vous sera communiqué ultérieurement



Assemblée générale CGT
Venez nombreux !