



Union Nationale des Syndicats Autonomes

GAMELLES ET BIDONS

INTERREGION
du Sud-Ouest
21 septembre 2015



Le triple salto du CSRH sera-t-il avant ?

Le basculement de la paye de l'ensemble des agents des douanes par le CSRH via l'application Sirhius a été décidé pour le mois de novembre 2015. Aucune certitude à ce jour, mais les difficultés que vivent au quotidien les agents de ce service et les doutes qui naissent chez l'ensemble des agents sont, à quelques semaines de la date fatidique, bien réelles.

Suite à la décision de ressources humaines de la DG de concert avec les parties aux responsables bordelais dit ici, avant que les agents nous nous assurions de sa qualité. Le résultat final n'étant pas garanti, tout remède préventif contre « la gueule de bois » sera le bienvenu !



« basculer » prise par le chef des DG, Monsieur Jean-Noël BLANC, prenantes au projet, il reviendra à « presser le raisin », comme on du CSRH tirent le vin pour que

Plus sérieusement, cela fait plusieurs mois que les agents du CSRH et les organisations syndicales de la place alertent les responsables hiérarchiques sur les difficultés rencontrées.

L'UNSA a particulièrement relayé (gamelles et bidons d'octobre 2014), dans les instances où nous sommes présents, les revendications des agents du CSRH et des agents de la ligne, tant des FRHL qui connaissent un surcroît de travail, que de tous ceux qui souhaitent ne pas découvrir d'erreurs dans le paiement de leur salaire.

Dès l'implantation de ce service à Bordeaux, nous avons lancé une enquête (questionnaire) qui avait recueilli un fort taux de réponses parmi le personnel du CSRH (+ de 40%) :

Elle avait signalé qu'à l'arrivée des agents, l'offre sociale était faible. Une grande majorité d'entre eux ayant trouvé à se loger dans le parc locatif privé (un seul dans le secteur social), les 2/3 étant logés à proximité et 1/3 à plus de 20 km. 75 % des agents affirmaient que le coût du logement était plus onéreux ici que sur leur ancienne résidence. Plus de 75 % estimaient ne pas avoir eu de proposition de logement ou de crèche.

83 % des agents considéraient leur bureau fonctionnel mais seulement 75 % estimaient qu'il correspondait à leurs attentes. Parmi les critiques on retrouve le manque de places de stationnement et l'accès au bâtiment non accessible aux personnes en situation de certains handicaps (pas d'ascenseur).

La formation avait été jugée très moyennement adaptée aux situations de travail et les outils informatiques pas toujours faciles à exploiter.

Il y avait partage entre les agents pour qui le travail correspondait à leur attente et ceux qui avaient un avis contraire. Les qualificatifs pour désigner le travail étaient par ordre décroissant, intéressant (46%), répétitif (46%), trop prenant (29%), varié (29%), ennuyeux (16%), utile (12,5%).

Enfin 2/3 des agents disaient bénéficier d'un régime indemnitaire inférieur à celui qui leur était versé auparavant.

Le résultat de cette enquête laissait présager quelques craintes. Aujourd'hui, la principale revendication des agents du CSRH concerne la sous-évaluation, par la DG, de leur charge de travail. Ils demandent expressément de nouveaux moyens humains pour le service.

L'UNSA s'était faite le relais de cette revendication et le DI annonçait lors du CTSD du 6 mai (gamelles et bidons de mai) que la jauge du service passerait de **87 à 96 agents**.

Néanmoins cette montée en puissance ne peut résorber totalement les flux tendus notamment lors des périodes de congé très anxiogènes pour les agents restant en poste. Au départ, il était calibré une moyenne de 270 agents en porte-feuille par gestionnaire et on s'est très vite retrouvé à plus de 350. Ce n'est plus tenable pour l'ensemble des gestionnaires ; les informations des agents sur le registre Hygiène et Sécurité de la DI sont explicites à ce sujet.

L'UNSA, en audience chez le DI le 16 septembre, a obtenu l'information que les effectifs du CSRH seront portés à **110 ou 112 agents** par l'arrivée notamment d'agents de "Paris Spécial". Cette nouvelle permettra à nos collègues d'espérer en des lendemains meilleurs si toutefois la problématique des espaces de travail est levée !

Par ailleurs, l'UNSA s'est saisi de la revendication indemnitaire des agents du CSRH. Le GT national à la DG que nous réclamions depuis la fin de 2014 (gamelles et bidons novembre 2014) vient d'être fixé par l'administration à la date du **8 décembre 2015**. Nul doute que la revendication indemnitaire des agents pourra y être discutée avec bienveillance de la part de la DG. En tout cas, nous y veillerons.

Reste que fondamentalement, l'outil Sirhius, servant à calculer les payes, est un logiciel compliqué, peu fiable et générant continuellement des erreurs. Les particularités douanières ne sont pas prises en compte par un outil dont la conception s'est faite sans les douaniers. Il est à craindre que les agents se voyant dans l'incapacité d'exécuter un travail correct développent du stress et ceux qui avaient une réelle appétence pour les dossiers carrières pourraient être rebuté par l'outil informatique, ce qui risquerait de déboucher sur une grosse désillusion ?

Comprendre ma fiche de paie

Le traitement

- **Traitement brut mensuel**
votre indice X valeur du point d'indice
- **Supplément familial de traitement (SFT)**
Selon le nombre d'enfants
- **Indemnité de résidence (In)**
Selon votre lieu de résidence : 3%, 1% ou 0%
- **Bi et Nu**
Points d'indice supplémentaire pour l'exercice d'une responsabilité particulière

Ce qui s'ajoute

- **Les indemnités**
- **Les primes**
Il en existe très peu

Les informations administratives

- **Votre corps**
- **Temps de travail**
= de 120 h = temps complet
- **Votre indice majoré**
Il détermine votre traitement, et est fonction du corps, du grade et de l'échelon.
- **Echelon**
Chaque échelon correspond à un indice.
- **Votre grade**
CN : Classe normale
HC : hors-classe

Les retenues

- **La pension civile (Pc)**
0,26% jusqu'au 31/12/13
0,08% du 01/01/14 au 31/12/14
- **Les contributions**
Cac, Cnos, Solidarité
- **La régime additionnel de la FP (RAFP)**
5% des primes et indemnités dans la limite de 20%
- **MGEN**
2,375% pour les <= 30 ans
2,97% pour les > 30 ans

L'UNSA a insisté auprès du DI de Bordeaux pour que les agents de la ligne puissent être en capacité de vérifier leurs prochaines fiches de payes, en leur communiquant par exemple rapidement les BOP ou évolution indemnitaire ayant une répercussion sur le salaire.

Le DI n'envisage par de mesures exceptionnelles mais nous informe que les agents auront accès via Aladin à une application très simple à manipuler **leur permettant de s'adresser à un pôle du**

CSRH qui pourra répondre à leurs interrogations. L'UNSA souhaite que ce service s'étoffe et nous sommes même favorables à une visite annuelle des agents du CSRH au sein des Directions pour informer et s'informer (conférences, dialogue direct ...).

Le basculement prochain est, vous l'aurez compris, un défi à haut risque, où de nombreux douaniers (chef de service, de postes ...) par leurs actes quotidiens formeront un chaînon du processus de paye qui se terminera bien évidemment au CSRH. En effet, les données telles que SRB, tickets resto et autres, devront être renseignées dans les temps sinon la paye devra être régularisée par la suite. À terme, chaque agent aura un accès libre à sa fiche personnelle qu'il pourra donc modifier comme bon lui semble (sous condition de validation ultérieure). Ainsi, chacun renseignera son adresse, sa situation individuelle, etc. Bref à l'image de la Terre, continuellement en rotation, la vie des douaniers n'en finit pas de bouger !

L'UNSA DU SUD-OUEST DEMANDE UN ARRÊT DES REDUCTIONS D'EMPLOIS

Lors de l'audience du 16 septembre, l'UNSA du Sud-Ouest a demandé à Monsieur L'Hermitte, l'arrêt des réductions d'emplois pour la DI de Bordeaux, argumentant que nous sommes la seule DI, suite à la réforme territoriale, à ne pas connaître notre future aire géographique. Serons-nous toujours avec Toulouse ? ou avec Poitiers ? ou bien avec les 2 ? ou des parties des 2 ? et selon quel calendrier ?

Du fait de toutes ces inconnues, certaines restructurations dictées par les restrictions d'emplois se feraient sans visibilité. Nous disons donc :

STOP A L'HEMORRAGIE NON CONTRÔLÉE SUR LA DI DU SUD-OUEST

La DG doit écouter la voie de la base et prendre en compte les particularités de la DI du sud-ouest qui sont au final un enrichissement pour le général.

La douane, patrimoine national

Dans le cadre des actions pour contre le PSD, que nous dernier gamelles et bidons, dernier, journée du patrimoine, musée des douanes afin de la douane.



la défense de la douane et avions annoncées dans le nous avons, dimanche distribué des tracts devant le d'informer le public de l'action

Dès à présent, notre idées de l'administration commence à porter certains fruits, en effet le DI nous a confirmé que les brigades d'Agen et d'Arcachon ne fermeraient pas.

opposition aux mauvaises

CAPL de recours en notation

LIMINAIRE UNSA

« Les Élus UNSA Douanes se prononcent contre l'entretien professionnel des fonctionnaires. Ce dispositif s'inscrit dans le droit fil du système de performances, d'objectifs, de culture des résultats mis en place par la LOLF mais l'UNSA Douanes tient à rappeler qu'il pourrait ne pas être obligatoire. En effet, la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans son article 17 précise : « les statuts particuliers peuvent ne pas prévoir de système de notation . »

De plus, le système est vicié par un problème budgétaire imposant un quota de l'effectif des agents notés comme pouvant bénéficier d'une réduction d'ancienneté (90 mois de réduction pour 100 agents évalués). Ainsi donc, une bonne part de l'effectif de la fonction publique est médiocre ou passable par avance pour de pures raisons financières.

Par ailleurs, afin que les agents bénéficient d'une meilleure information pour les prochaines CAPL de tableau d'avancement ou de liste d'aptitude, les élus UNSA vous demandent, Monsieur le Président, de communiquer aux agents leur positionnement sur la liste SIGRID. »

CATEGORIE B

Le président de la CAPL a répondu négativement à notre demande en indiquant qu'il ne divulguerait pas aux agents de l'interrégion en lice pour une LA ou un TA la liste SIGRID, même si certaines DI le font par ailleurs.

Il a également défendu les principes de la notation. Bref, rien de bien nouveau sous le soleil.

Monsieur L'Hermitte a également critiqué en les condamnant certains écrits nationaux de l'UNSA. Nous avons répondu, pour ce qui nous concerne, qu'aucune expression de l'UNSA interrégionale n'avait de connotations tendancieuses susceptibles de générer des poursuites judiciaires et qu'elle entend bien poursuivre dans cette voie. Dont acte !

Nous avons débuté la CAPL en votant pour l'inscription hors tour au tableau des mutations d'une agente de la Direction de Midi-Pyrénées.

460 agents notés

- 414 en échelons utiles dont 221 obtenant 1 mois, 53 obtenant 2 mois et 13 obtenant 3 mois.
- 46 en échelons non utiles dont 4 obtenant 1 mois, 7 obtenant 2 mois et 27 obtenant 3 mois.

Sur les différences entre DR, notons simplement en termes de pourcentage un peu plus de 3 mois et un peu moins de 2 mois distribués sur l'ensemble DI-DR de Bordeaux que sur les DR de Bayonne et Midi-Pyrénées.

Pour les C2 : 5 dossiers examinés, 4 ont donné lieu à un rejet du recours et 1 à l'attribution d'un mois.

Pour les C1 : 5 dossiers traités, 3 ont donné lieu à un rejet du recours et 2 à l'attribution d'un mois.

L'UNSA ainsi que les autres OS ont voté pour lorsque la demande de l'agent était acceptée et contre dans le cas contraire.

Vos élus UNSA : Serge DETRIEUX, Roland QUINIOU

CATEGORIE C

Présent côté administration :

Président : J.R. L'HERMITTE

DR Midi Pyrénées : S. AUDOYNAUD

DR Bordeaux : L. VENOT

DR Bayonne (PAE) : L. VERGER

Présence syndicale :

UNSA : LALANNE Didier et LAHOUCHE Stéphanie

CGT : BRU D. , LAURENT M. , FOSTIER C.

Sans étiquette : SYLVESTRE I. et LABORDE T.

Solidaire : LAFITEAU JM et ALLARD S (seulement pour ACP2)

À l'ouverture de la séance plénière une mise au vote d'une mise à disponibilité pour un agent pour création d'entreprise. Vote à l'unanimité : pour.

Il a été rappelé la réalité de la souffrance au travail exprimée par certains collègues du CSRH, dont la pression est importante avec la perspective du basculement de la paye.

Pour commencer, examen de la demande d'inscription hors tour au TAM 2015 d'un agent de Midi-Pyrénées. Vote pour à l'unanimité.

Le nombre de mois à distribuer pour les recours en notation est de 5 à 6. Sachant qu'un mois a été donné en CAPL d'AC, il en reste donc 4 à 5. Précision du Président de la CAPL : les agents ayant eu au minimum un mois, n'auront pas leur cadence modifiée. De plus, un rappel écrit va être fait sur les recours, délai et mise en place, voie hiérarchique ...

En ACP2 , deux dossiers

Une appréciation phraséologique a été modifiée sur un dossier.

Les 2 recours sur la cadence ont été rejetés.

En ACP1 , 9 dossiers :

3 recours ont été acceptés par l'attribution d'un mois.

6 demandes ont été rejetées.

Résultat total : 3 mois accordés, donc il reste un petit pécule pour la DI de Bordeaux.

