



Union Nationale des Syndicats Autonomes



GAMELLES ET BIDONS

INTERREGION
du Sud-Ouest
MAI 2016



CSRH

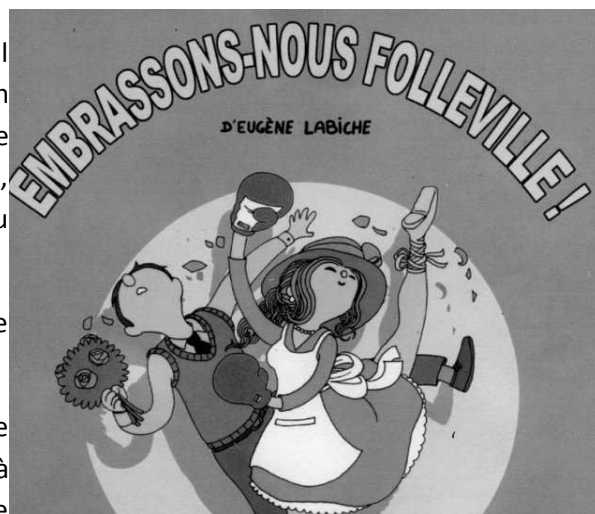
EMBRASSONS-NOUS FOLLEVILLE !

Ou, comment quelques cataplasmes proposés par la Direction Générale aux agents du CSRH permettent à ce service de surmonter momentanément les difficultés.

En effet, subissant un environnement et des conditions de travail difficiles, les agents du CSRH ont pris le « taureau par les cornes » en se fédérant afin d'aller expliquer en délégation devant le Chef de Service, M. THILLIER et la Chef de la Sous Direction A à Montreuil, Mme DEBAUX, les problèmes qu'ils rencontrent dans leur travail au quotidien.

Au-delà de les informer des spécificités du CSRH, le but était aussi de leur faire part des revendications du personnel.

L'Unsa, syndicat réformiste dans l'intérêt des agents et soucieux de l'existence d'un dialogue social appuie toute démarche qui tend à développer ce dialogue quelle que soit sa forme. À la pointe de l'information, nous soutenons l'initiative des agents du CSRH et faisons donc le point sur les acquis issus de la récente rencontre avec la DG.



Le 25 avril, le DI de Bordeaux, M. L'HERMITTE réunissait l'ensemble des agents du CSRH pour leur annoncer les résultats de la rencontre tripartite à Montreuil (agents du CSRH/DG/DI). En résumé :

- La prime ministérielle de 400 euros versée en 2015 est reconduite pour le CSRH en 2016.
- Les effectifs sont portés à 95 emplois (rappel : 87 à la création) plus l'abondement de 15 Paris Spécial.
- L'administration ouvre la porte à des recrutements ponctuels de contractuels notamment pour le centre de stockage.
- La possibilité d'un recours à un intervenant extérieur pour les besoins techno-informatique est ouverte.
- Pour le recrutement, le DI est favorable à son profilage. Reste à savoir sur quelles bases ?
- Le renforcement de la cellule d'appui à la formation des agents est acté.
- D'un point de vue organisationnel, une centralisation de la gestion des congés maladies va être expérimentée.
- Enfin, les automates de gestion développés à Bordeaux seront maintenus et gérés par la DNSCE.

À noter que le discours du DI se concluant par un remerciement aux 2 agents qui avaient fait le déplacement à Montreuil a été salué par une salve d'applaudissement.

Embrassons-nous ... suite...

L'Unsa, qui sait comment, en ces périodes de fortes contraintes, tout déblocage de situation par des mesures si minimales soient-elles est difficile à obtenir ne fait pas la fine bouche sur les résultats obtenus.

À titre général, l'Unsa a aussi obtenu ces dernières années des avancées, certes minimales mais bien réelles, en soutenant des revendications à Bercy (exemple la reconduction de la prime collective de 100 euros) ou en signant des accords négociés (exemple la revalorisation de l'IMT).

Il est donc de notre devoir de conforter les revendications des agents du CSRH afin que les avancées obtenues ne soient pas bâties sur du sable, que la tirade du DI ne soit assimilée à un extrait de vaudeville et les applaudissements la ponctuant à ceux d'un public d'une telle comédie !

Pour l'Unsa, les réponses apportées par la Direction Générale aux doléances des agents du CSRH doivent donc trouver :

- ➔ un aboutissement concret notamment en ce qui concerne les réflexions d'évolution de l'organisation du travail,
- ➔ une pérennisation des mesures.

Ainsi,

- nous souhaitons une mise en œuvre rapide de l'expérimentation de la centralisation des congés maladie,
- nous demandons la consolidation, en termes d'effectif, d'une équipe en charge de pallier aux nécessités de formation des agents,
- nous revendiquons la transformation des emplois Paris Spécial, en emplois " fermes "
- et nous exigeons une reconnaissance indemnitaire pérenne pour tous les agents.

RESULTATS DE CAP : ÇA BOUGE À BORDEAUX !

Dernièrement, diverses CAP se sont réunies à Montreuil et au siège de la DI. Rappelons que les CAP locales ou centrales proposent des avis que l'autorité compétente valide généralement.

Ainsi :

Concernant le tableau d'avancement (TA) au grade de CP, la CAPC a confirmé l'avis des CAPL des différentes interrégions, examiné les dossiers des agents écartés du TA pour lesquels les avis des CAPL ont été confirmés et proposé une liste sur laquelle les prochains arbitrages budgétaires positionneront le curseur qui départagera les admis des non admis.

Concernant les mutations de catégorie B, 38 mouvements ont été réalisés sur la DI de Bordeaux, ce qui place cette DI à la première place nationale. Parmi ces mouvements 16 se font en interne. Notons 13 arrivées au CSRH pour 10 départs. 10 arrivées à Bordeaux OPCO pour 2 départs, faut-il y voir là, un effet de la prochaine concentration des RR de Bordeaux et Bayonne ?

Concernant la liste d'aptitude au grade de contrôleur, la CAPL de Bordeaux a arrêté les listes en promotion active et promotion retraite. Il y avait sur la DI de Bordeaux 294 agents qui avaient vocation soit 7,48 % du national. Rappelons que l'an dernier il y avait 5 promus en actif et 1 promu en retraite. Une future CAPC désignera les heureux élus 2016 !

SI NOUS N'ÉTIONS QUE DES PROFILS ?

Depuis quelques années déjà, l'administration a défini des postes dit "à profil" afin d'y affecter des agents non expressément en tête du tableau des mutations sur ces postes, mais considérés comme possédant les compétences ou les garanties nécessaires à l'exercice de l'emploi.

L'affectation des agents est ouverte d'enquêtes auprès des candidats.

Le choix, arrêté par contesté par les représentants du d'obtenir satisfaction si la logique respecté et s'il y a manifestement



décidée en CAPC après douaniers pour rechercher les

l'administration, peut être personnel avec quelque chance de l'ordre de la liste n'est pas un écart entre les critères

définis pour occuper un emploi et les qualités reconnues au "poulain" de l'administration. Mais avouons que nous sommes bien souvent confrontés à l'arbitraire de la DG ou de la DNRED lorsqu'il s'agit de postes à pourvoir au sein de cette direction.

Les types d'emplois pourvus par le système des enquêtes au détriment du tableau annuel des mutations a été arrêté en concertation avec les OS. Néanmoins l'organisation de la DGDDI évoluant rapidement vers moins de services polyvalent et plus de concentration des tâches avec une plus grande spécialisation des agents, la demande des DI se fait de plus en plus pressante pour étendre le champ des affectations "au profil" !

Allons-nous vers la fin du TAM, alors que les règles de décompte des points viennent juste d'être modifiées pour 2017 ? ou bien, le bien fondé même du tableau, à savoir préserver l'équité parmi les agents concernant leur mobilité choisie, est-il remis en cause lorsqu'on prétend pouvoir s'affranchir du classement pour affecter les agents ?

Le sujet est sensible, car nous touchons là au droit fondamental de mouvement des fonctionnaires et plus généralement des citoyens.

Nous impactons également le droit pour les organisations syndicales de bénéficier d'un cadre leur permettant de remplir convenablement la défense collective et individuelle des agents.

Un autre cas de figure pourrait interférer sur l'ordre intangible du TAM, lorsque se présentent des dossiers d'agents sujets à des risques psycho-sociaux. Actuellement, le règlement de ces cas se règle principalement par la procédure des mises à disposition (MAD). Mais la procédure a ses limites : il s'agit d'affectations limitées dans le temps et lorsqu'elles interviennent au sein d'une même DI, leur régularisation n'est pas garantie, la situation s'éternise et oblitère ainsi toute chance de combler la résidence quittée par l'agent en MAD. Mais une fois encore, si ces dossiers "sociaux" étaient traités dans le cadre des mutations au TAM avec un ordre prioritaire, comment pourrait-on garantir aux agents une visibilité sur les mouvements des mutations ?

Afin de poursuivre ce débat, nous ouvrons donc une boîte à idées ...



DERNIERE MINUTE :

La modification de l'aire géographique de la DI de Bordeaux entraînera de nouvelles élections localement en 2016, mais les CAPL ne seraient pas concernées, seule une élection serait organisée pour le CTSD.

AG UNSA DE LA DI DE BORDEAUX :

MODE D'EMPLOI

Vous êtes adhérent à l'Unsa Douane, vous avez le devoir de participer à l'assemblée générale ;

Vous êtes douaniers non adhérent de l'Unsa, vous êtes également invité à participer à l'AG.



1/ Cette AG a lieu le **vendredi 27 mai** au bord de l'Isle dans les chais de Poinçonnet à Fronsac (limite avec Libourne).
(un plan est joint à cet envoi).

Elle commence par un petit déjeuner vers 9h15 suivi à 9h45 de l'assemblée générale proprement dite.

A 12h, apéritif puis repas à 12h30.

Tout se passe sur le même site pour le plus grand confort des participants et la satisfaction de leurs papilles.

2/ Vous devez impérativement, déposer auprès de votre chef de service une demande d'autorisation d'absence pour AG interrégionale (modèle joint en pièce jointe avec gamelles et bidons).

Ensuite, vous devez préciser si vous participer au repas, en effet, le cuisinier a besoin de connaître le nombre de repas afin de vous servir de la bonne et grande cuisine.

Au cas où vous rester au repas vous vous engagez à verser une somme **de 20 euros** pour l'ensemble des prestations (vins, boissons et nourriture).

3/ Pour réserver votre repas confirmer aux adresses courriels suivantes :

jean-marc.querillacq@douane.finances.gouv.fr

serge.detrieux@douane.finances.gouv.fr

Lors de l'assemblée générale, la parole sera libre et les sujets ouverts mais nous aurons également une discussion sur les thèmes suivants :

Brigade des douanes : quelle taille, quelle doctrine d'emploi, quelles implantations ?

Affectations : postes à profil ou Tableau annuel des Mutations ?

Douanes/CCRF : quelles convergences ?

Seront présents à cette matinée le secrétaire général de l'Unsa, un représentant de l'Unsa Finances, des collègues de Poitiers, des représentants des UD et UR aquitaine.