2017_03_Gant_de_crin 3
2017_06_Gant_de_crin_express 7
2017_11_Gant_de_crin 13
2018_04_Gant_de_crin_special_harcelement 29
2018_11_Gant_de_crin 43

LE GANT DE CRIN
SOLIDAIRES DOUANES SECTION DE BOURGOGNE
COURRIEL:SOLIDAIRES-BOURGOGNE@DOUANE.FINANCES.GOUV.FR

Février/Mars 2017

LE DESASTRE AUVERGNAT ANTICIPE L 'AVENIR DE NOS SERVICES

La douane auvergnate est sur le point de n'être plus qu'un souvenir. Historiens et archéologues du futur auront sans doute du mal à en trouver des traces "in situ". Il leur restera, mais pour un temps seulement, à interroger quelques survivants capables d'évoquer le temps passé, celui où le paysage douanier faisait partie du paysage tout court.

La comparaison avec le passé, avec l'Histoire finalement, a la vertu de mettre les (r)évolutions en perspective. Chaque Direction Régionale des Douanes peut se livrer à un douloureux constat : le maillage douanier n'est déjà plus qu'une peau de chagrin qui n'a sans doute pas encore fini sa mue.

Procédant par étape, nos modernisateurs, épris de vide, s'en remettent aux traités de libre échange, à l'informatique et à l'intégrité morale des opérateurs du commerce extérieur, ou à celle de ces nouveaux usagers soumis à la fiscalité douanière. Nos modernisateurs sont bien les seuls à rêver.

En ce qui concerne la DI de Bourgogne, on nous annonce pourtant un avenir radieux, pérennisé par une salutaire spécialisation, comme par exemple la viticulture pour la DR de Dijon. Cette réforme nous est toujours apparue comme une solution en trompe l'œil car n'étant qu'une manœuvre destinée à atteindre habilement le résultat auvergnat et qui aura, le temps qu'elle durera, la vertu d'entraîner une compétence géographique .... interrégionale ! Bonjour les nuitées.

Alors, le 23 Mars, si vous ne pouvez rejoindre Clermont-Ferrand, l'arrêt de travail s'impose en réponse à une mutation annoncée qui ne servira pas le pays puisqu'il semble acquis que le cas de l'Auvergne sera dupliqué à l'ensemble du territoire douanier. Notre mobilisation, si elle est forte, peut encore espérer inverser le cours de l'Histoire.

PPCR "pour les nuls" … comme moi

Le 1er janvier 2016, la carrière B a été revalorisée de 6 points d'indice. Mais attention, pas de quoi planifier de lointaines vacances au soleil avec ça, puisqu'en valeur brute, cela représente 27,78 euros supplémentaires par mois! La situation indiciaire des agents de la catégorie B semble s'être améliorée par cette opération de transfert primes/points. Mais c'était sans compter sur l'abattement indemnitaire brut se montant à -23,17 euros mensuels. Au final..... le gain réel brut mensuel est de 4,61 euros!
Depuis le 1er janvier 2017, tous les agents B sont reclassés dans les nouveaux grades qui sont toujours au nombre de 3, mais qui sont désormais appelés B1, B2 et B3, avec par exemple un 6ème échelon qui passe à 3 ans au lieu de 2 pour ce nouveau 3ème grade. Dans les *meilleures* conditions de promotion, la carrière la plus rapide permettra d'atteindre le plus haut échelon du corps en 34 ans.

Et je ne parle que des agents de catégorie B qui cette année ouvrent le bal avec les 1ers entretiens professionnels sans « gratification » de mois… Pour les collègues de catégorie C, l'injustice ne les épargne pas, puisque ce nouveau système fait cohabiter 2 formes d'évolution de carrière pour le même corps. Côté salaire, vous l'aurez compris, cela correspond par exemple à une perte de 32 points d'indice ! (pour un agent ayant débuté comme AC1 et qui vient de passer ACP2 au bout de 10 ans environ). Et professionnellement, ce reclassement ne prend absolument pas en compte une quelconque reconnaissance de l'expérience.

Pour les collègues de catégorie A jusqu'à IR (et non, pas les A+) l'ancienneté acquise n'est pas reprise dans les nouvelles grilles et certains collègues perdent jusqu'à plusieurs années selon les cas !
En résumé, *presque* tout le monde est touché. Presque.

VRAIES OU FAUSSES INFORMATIONS SUR LES SERVICES REGIONAUX D'ENQUETES ?

On ne saura jamais, sans doute, le fin mot de l'histoire. Quoique.
La fronde des SRE a très certainement contribué à ralentir le processus de leur suppression, mais pas nécessairement leur spécialisation régionale dans un premier temps (et son corollaire des déplacements plus longs), puis dans un deuxième temps, la création d'un seul service, le service interrégional d'enquêtes (SIE). Avant sans doute que des services d'enquêtes à compétence nationale ne viennent parachever la mise en place d'un désert douanier.

Le nouveau directeur général vient de s'employer pour désamorcer une crainte, exposant dans un courrier adressé à des OS, qu'une anomalie inexpliquée actant la création des SIE publiée au JO était totalement erronée.

Peut-être. Toujours est-il que les services de contrôle, dont les SRE, ont besoin d'une certaine proximité pour exercer leur mission dissuasive et répressive de la fraude, adaptée au maillage local et non national.
Or, la spécialisation puis l'interrégionalisation, ne paraissent pas correspondre à cette volonté. En spécialisant les SRE dans un secteur (Franche-Comté : dédouanement; Centre : fiscalité et Bourgogne : viticulture), on se donne les moyens de les faire disparaître, ce qui pourrait permettre d'arguer, demain, qu'à défaut de polyvalence, leur maintien n'a plus lieu d'être.…

L'argumentaire actuellement développé repose sur le fait que la spécialisation rendra les contrôles plus efficaces et plus lucratifs. Il faut être bien ignorant, pour ne pas savoir que la polyvalence actuelle est un leurre, chaque domaine, et ils sont nombreux, relève d'une spécialité qui lui est propre et impose aux enquêteurs des mises à niveau constantes.
Il suffirait que les décideurs examinent les dossiers contentieux.

Finalement, quel sera le gain de spécialiser avec pour effet d'augmenter sensiblement le territoire à contrôler, **si ce n'est à terme de considérer que l'avenir de la viticulture douanière semble bien mince (comme l'a exposé le Gant de crin express de février 2016) et ne justifie plus la spécialisation bourguignonne, que le Service des Grands Comptes ne justifie plus la spécialisation franc-comtoise, que les services d'enquêtes parisiens spécialisés ne justifient plus la présence d'une structure fiscale au Centre ?**
Si l'on voulait faire disparaître à court terme les SRE, on ne s'y prendrait pas autrement. Ce serait moins brutal et moins voyant que pour l'Auvergne, mais tout aussi efficace.

ANONYMISATION DES ACTES / DES PROCEDURES

Les conditions précises semblent arrêtées : les policiers, gendarmes et douaniers (officiers du SNDJ) vont désormais pouvoir user de l'article 15-4 du Code de Procédure pénale (sur autorisation de la hiérarchie) ie rendront possible l'emploi du seul numéro de commission d'emploi, de la qualité et du service d'affectation en lieu et place des nom et prénom chaque fois que la révélation de leur identité pourrait mettre leur vie en danger.
Par ailleurs, pour tous les douaniers usant du CDN, il est prévu qu'un article 55 bis y soit inséré afin de remplir les mêmes objectifs.
Apparemment, il y aura une condition : que ceci soit limité aux crimes et délits prévoyant une peine de 3 ans d'emprisonnement (et plus?). Mais cette disposition fait débat, car elle est trop restrictive.
Par ailleurs, il est prévu d'augmenter significativement la peine en cas d'outrage contre une personne dépositaire de l'autorité publique (1 an d'emprisonnement et 15 000euros d'amende).

Ce nouvel article serait nominatif, ou en raison du service d'appartenance ou du type d'enquête (actuellement, seules les enquêtes anti-terrorisme sont sous ce régime). En tout état de cause, tout ne pourrait être sous anonymat, car cela contredirait les principes juridiques français.
Sur un certain nombre de dispositions, il y a une opposition nette entre l'Assemblée et le Sénat
Il serait possible que l'anonymisation soit limitée aux unités de Surveillance et à la DNRED.
Le cas des poursuivants serait également à l'étude.
Les propositions du législateur couvrent un champ d'application plus restrictif que le périmètre de nos revendications (identification par le n° de commission d'emploi pour tous les agents, y compris OPCO – agent de service de visite ou de SRE – , quel que soit l'acte de notification).
Si le projet de loi peut être largement modifié lors de son examen par les assemblées avant son adoption définitive, c'est néanmoins une avancée significative vers une position que nous avons porté avec force.
Au passage, il convient également de noter que si la Commission des Lois nous a ouvert ses portes, certes sur un format court (mais peut-être suffisant au cas d'espèce), pour exposé et échanges, il n'en va pas de même de notre « chèeeeere administration », qui aurait pu, par exemple, en faire un sujet de concertation entre elle et nous. Mais, à vrai dire, on en a l'habitude et puis ce n'est pas comme si on nourrissait encore quelque espoir de ce côté-là …

UTILISATION DES ARMES

Pour l'ensemble des services, il serait désormais possible d'ouvrir le feu :
– pour se défendre ou pour défendre un tiers,

– pour défendre un terrain, un poste ou une personne confiée à la garde du/des fonctionnaire(s), (après sommation),
– sur un véhicule cherchent à se soustraire au contrôle (après sommations ou injonctions d'arrêt),
– dans le cas du « périple meurtrier ».
Dans tous les cas, les obligations de nécessité et de proportionnalité de l'usage de l'arme demeurent.
Peu de modification sur le fond. Un texte qui comme avant laissera toute latitude au magistrat d'apprécier le caractère absolument nécessaire et proportionné de l'usage de l'arme.

LES CONTRÔLES

L'objectif de la DG, avec son Plan Social Douanier, est de rendre un maximum d'emplois, histoire de se mettre bien avec le pouvoir exécutif national.
Pour cela, depuis des années, un travail de sape a été entrepris, en dématérialisant à outrance les outils douaniers : par exemple, Delta où le vérificateur n'a même plus la main pour mettre sous contrôle les déclarations en « timer vert » ; sans parler de ça, le statut d'OEA que la douane vend à toutes les sociétés qui le demandent, permet de diminuer drastiquement les contrôles en fonction de la fiabilité de l'entreprise, même si des entreprises locales ont déjà fait de très grosses infractions ! Et ce ne sont sans doute pas les seules.

Le pire est quand, pour se soustraire au contrôle, les sociétés se tournent vers la MGE (en attendant le SGC!) qui se retourne vers les bureaux où la hiérarchie locale bien formatée obéit à la voix de son maître. Ensuite, c'est facile de fermer un bureau où il n'y a plus de résultats au niveau des contrôles ! C'est normal puisqu'on les interdit. La DG, avec ses dévoués serviteurs des DI, applique la politique du « chien qu'on abat en disant qu'il a la rage ». Alors après, on n'aura plus qu'à déposer des gerbes devant les bureaux, les brigades disparus ! Saluer la mort de la Douane de la main même de sa hiérarchie ! Chalon, Auxerre, Beaune… Et quels autres bureaux ?

Au revoir Hélène !

Nous regretterons notre Directrice Générale, son souci de bien faire, son appétit pour le dialogue social et aussi la « bonne » gestion de la maison Douane. Sur ce dernier point, à n'en pas douter, la Cour des Comptes ne sera pas d'accord avec moi (les avions, les navires et les fermetures de services), je vous invite d'ailleurs à lire son rapport et la réponse à ce cinglant état des lieux faite par nos estimés ministres. Pathétique !
http://www.lemonde.fr/economie-francaise/article/2017/02/08/les-couteux-dysfonctionnements-de-la-douane_5076308_1656968.html

Recette Locale de Beaune

Comme les textes officiels le mentionnent, le 1er mars 2017 marque la date de fermeture officielle de la Recette Locale de Beaune associée à sa fusion avec l'antenne de viticulture. Il est trop tôt pour se rendre compte de ce que cela va vraiment changer pour les collègues. Rappelons simplement que notre direction a prévu l'arrivée (1er septembre 2017?) d'un cadre A implanté sur place.
La fermeture de la Recette correspond au mouvement général de « resserrement comptable », selon l'expression consacrée, qui verra la mise en place de la Recette Interrégionale à l'automne 2018.

Solidaires DOUANES Section de Bourgogne

LE GANT DE CRIN

SOLIDAIRES DOUANES SECTION DE BOURGOGNE
COURRIEL:SOLIDAIRES-BOURGOGNE@DOUANE.FINANCES.GOUV.FR

EXPRESS

AGENDA

DI BFC-CVL :

- 30 juin CTSD

- 3 juillet CTM

- courant septembre
CAPL recours
en notation

National:

- 28 juin CAPC-LA
inspecteur-recours
entretien professionnel

- 5 juillet : CAPC-LA
contrôleur – recours
entretien professionnel

- 6 juillet CAPC TA IR3

SOMMAIRE

PAGE 2 :La Belgique, l'Insee, la Douane

PAGE 3 : Les nouvelles aventures d'Aladin

PAGE 4 : Une petite brève pour s'marrer

PAGE 5 : L'action sociale des fonctionnaires encore plus en danger.

La Belgique, l'Insee, la Douane

Lors de l'Assemblée Générale de notre section en mars dernier, Christophe Bedeaux, membre de la Commission Santé de Solidaires Finances, nous a fait un point sur les questions de conditions de travail. Prenant l'exemple de l'Insee à Besançon, où il siège en tant que membre du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail du Doubs, il a mis en lumière le travail du comité et les différentes mesures qui ont pu être mises en place. Il est revenu en particulier sur la nécessité d'associer étroitement les collègues de travail et les représentants syndicaux, seul moyen pour pouvoir être efficace et tenter de faire barrage aux innombrables réorganisations qui frappent actuellement les services de tout le Ministère des Finances.

Malheureusement, l'histoire de l'INSEE est emblématique de la manière de procéder de notre ministère, et à l'intérieur de ce ministère, de nos directions :
Auparavant, il y avait des bureaux de l'Insee dans chaque chef-lieu ; puis après une première restructuration, il n'y en a plus eu que dans chaque département. Parallèlement, ils ont acheté la paix sociale en offrant aux employés des conditions de travail améliorées.
Lorsque la restructuration de grande ampleur est arrivée, plus personne ne savait se défendre et encore moins se battre : on leur a annoncé qu'une seule des 2 Directions Régionales de la Bourgogne et de la Franche Comté allait survivre. Tous les services et tous les agents ont été mis en concurrence, même les directeurs. Par exemple, le directeur régional de Franche Comté est devenu le directeur régional de Bourgogne-Franche Comté, mais il n'avait pas de mission et pas de secrétariat en Franche Comté. Le directeur régional de Bourgogne est devenu chef de la fusion. La Franche Comté a perdu tous ses cadres : après un entretien individuel, il leur a été expliqué qu'il n'y avait pas de travail pour eux, et qu'il valait mieux partir pendant qu'il était temps. Résultat : 4 sur 6 sont partis.
Or le règlement de l'Insee stipule que seuls les cadres peuvent mener des enquêtes : pas de cadres, pas d'enquêtes et plus d'Insee. Le peu de cadres qui restent n'a plus de travail. Pour les occuper, le service compta-RH d'Alsace a été fermé et les missions transférées à Dijon. Toutefois, entre temps les missions autrefois effectuées par les cat B ont été confiées aux cat A, et celles effectuées par les cat C ont été confiées aux cat B. Les collègues cat C ont disparu. Sur les 50 enquêteurs restant en Bourgogne-Franche Comté, 20 ont eu du travail. Les autres ont été remerciés.
Le directeur régional de Bourgogne-Franche Comté a admis officiellement que l'Insee n'avait plus aucune raison d'être puisqu'entièrement vidée de ses cadres et que les missions pouvaient être confiées à des prestataires. La profonde réforme de la Fonction publique qui a touché la Belgique quelques années avant, aurait dû nous faire réfléchir...

Pour finir, Christophe nous a présenté certains articles du Code du Travail sur lesquels nous pouvons nous appuyer pour exiger des améliorations réelles des conditions de travail dans nos différents bureaux et services. Deux articles sont absolument essentiels : Chapitre Ier : obligations de l'employeur :
l'art. L4121-1 et l'art. L4121-2
Le premier article oblige l'employeur à prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (prévention des risques et pénibilité, information et formation, organisation et moyens adaptés).
Le second article reprend les 9 actions que l'employeur doit mettre en œuvre pour prévenir les risques (les éviter, les évaluer, les combattre, adapter le travail à l'homme, évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux…).

Les Nouvelles Aventures d'Aladin

Aladin est le nom de l'intranet de l'administration des douanes. L'accueil de ce site regroupe les accès vers les différentes applications et fonctionnalités douanières matérialisées par un bouton ou un lien.
Mais nul besoin d'invoquer le génie de la lampe merveilleuse qui va exaucer vos souhaits, comme dans le conte des Mille et une Nuits, pour que des changements s'opèrent à votre insu.
Les agents ont fait le constat que par exemple, de nouveaux « boutons » apparaissent pendant la nuit, sans que personne n'en soit informé, et les découvrent en se connectant à l'intranet. Ils devront alors comprendre ce qui se cache derrière ce nouveau bouton.
Quelquefois, l'application est entièrement repensée et ce nouvel univers doit être exploré pour pouvoir s'en servir sans fausse note.

Situation encore plus cocasse ou embarrassante (au choix suivant l'humeur du jour !) : l'agent reçoit un usager et devant lui cherche vainement les formulaires d'inscription aux téléservices dans l'application. Ils ne sont pas classés là où ils se trouvaient habituellement. Au bout d'un moment, il comprend que le site a été refondu et qu'il existe maintenant un formulaire unique d'inscription, ce qui en soi n'est pas une mauvaise idée.
Mais pourquoi ne sommes nous (les agents de terrain) jamais avertis de ces changements un peu à l'avance ou en temps réel (par une note ou un message e-mail)?
A l'ère du tout numérique, informer les agents des services concernés qui apprécieront sans doute cette marque de considération pour leur travail, ne semble pas une tâche insurmontable .

Dernière minute : une note du bureau F/3 en date du 1er juin nous est transmise « en avant-première » le lendemain par mail par la division, pour nous informer de l'amélioration du site en question, de la mise en place du formulaire unique ainsi que de la fonctionnalité du ghostage unique qui sera mis en place ultérieurement. Cela part d'une bonne intention..... sauf que le nouveau site est en fonction depuis environ trois semaines/un mois ..... et les agents ont eu le temps de s'en apercevoir.

Une petite brève pour s’marrer

Ou voiture qui roule…… n'amasse pas mousse ……

Connaissez-vous l’adresse de la nouvelle déchetterie de Dijon ? Avenue de Dallas, au n°4, là où on trouve aussi la Douane, accessoirement.
Pendant pas loin de 4 mois, des voitures saisies (mais pas que) ont échoué là, comme des épaves qu’elles étaient. Démantibulées, sur les jantes, pneus explosés. Bon, des épaves quoi.
Que pouvait-on en faire ? Et pourquoi pas demander aux agents Surv de la brigade de les enlever eux-mêmes ?
En voilà une idée qu’elle est bonne !
Bien sûr, puisque le problème, c’est que notre parking Douane est un lieu privé, et la fourrière municipale n’est pas habilitée à dégager ces véhicules en entrant sur un parking privé.

Donc qu’à cela ne tienne, les Douaniers, avec leurs gros bras costauds, n’auront qu’à déplacer ces épaves sur le domaine public, devant le bâtiment. Comme ça, les services de la fourrière pourront opérer tranquillement. Ben voyons, et le risque de blessures, de lumbago et autres joyeusetés de ce genre que les agents pourraient se faire, quelqu’un y aurait-il songé ?
Toujours est-il qu’un matin, pffuitt… ! Parties les épaves !
Il restait une voiture, non saisie mais non réclamée par son propriétaire (et vu l'état de délabrement dans lequel elle était, on comprend que le propriétaire ne fut pas pressé de la récupérer, cf. photo) .
Mais ce jour-là, le SGAP (service de police nationale qui s'occupe de l'entretien de nos véhicules) a sorti l'épave en question à l'extérieur de la cour, le dernier amas de tôle s’est ainsi retrouvé sur le trottoir, devant la brigade (cf. photo).
Et ce qui est drôle, c’est qu’en fait, bien qu’étant apparemment sur le trottoir – donc sur le domaine

public pouvait-on penser – ce véhicule était toujours sur la partie privée de la Douane, puisqu’il avait été délicatement déposé... sur la place « réservée à la Douane ».
Et tout ça pour que notre direction n’ait pas à payer un enlèvement avec ses petits sous ?
Qu’elle finira par payer quand même au final. Pathétique.

L’action sociale des fonctionnaires encore plus en danger.

Le 16 mai 2017, un mail laconique de l’adjoint du Secrétaire Général aux Affaires Régionales (SGAR) informait l’ensemble des membres de la SRIAS du limogeage de la co-présidente de cette instance paritaire en charge de la mise en place de l’action sociale des fonctionnaires de la Fonction Publique d’État.
Renseignements pris, la présidente avait été convoquée la veille par la préfète qui lui a signifié son renvoi.

À peine quelques jours après l’élection du nouveau président de la République, qui ne cache pas son aversion profonde pour les fonctionnaires,la préfète de Bourgogne Franche-Comté n’a pas hésité à s’autoriser le limogeage d’une syndicaliste militante aux motifs que pendant son mandat (elle est élue par les Représentants Syndicaux titulaires en SRIAS), son militantisme avait entravé la réalisation des actions de la SRIAS (ce qui est totalement faux, au contraire : son militantisme et sa pugnacité dans les matières sociales ont fait que bien des actions ont pu être réalisées malgré la volonté d’abandon de la mission par les autorités en charge de la préfecture). Dans les faits, on lui reproche de militer pour plus de social et plus d’égalité, tous ces combats qui obligent le SGAR à nous fournir les moyens de fonctionner (ce qui est inscrit dans les textes) alors qu’il est tellement plus simple et moins coûteux d’en faire toujours moins !

Deux autres arguments tout aussi graves et insupportables lui ont été opposés – mais qui sont pour l’un d’entre eux justiciables.

Le résultat de ce lynchage est qu’une voie a été retirée aux OS (les co-présidents ont le droit de vote pendant les débats des commissions plénières) de l’ex-SRIAS de Bourgogne et que la présidence pleine et entière a été confiée au président de l’ex Franche-Comté – très proche de l’équipe administrative qui vient elle aussi de l’ex préfecture de Franche Comté (cf Fusion territoriale en 2016).
Devant cet acte de répression syndicale, l’ensemble des OS (moins la FSU, mais pour d’autres raisons…) de l’ex Bourgogne a décidé de réagir pour continuer à défendre l’Action Sociale des agents de la Fonction Publique d’Etat et évidemment, de la Présidente de la SRIAS injustement condamnée pour des faits de militantisme syndical et social.
À noter qu’une adresse à SOLDAIRES Union Syndicale, portée par les 3 représentants de l’ex Bourgogne, nous a permis de fédérer autour de nous de très nombreux soutiens parmi les représentants en SRIAS de SOLIDAIRES – mais pas que : la CGT et d’autres titulaires nous ont contactés pour nous soutenir et faire des liminaires partout en France dans ce sens.

Comité Technique Local (CTL)

Titulaires :
Frédéric MICHAU *(Centre)* et **Agnès MARCEAUX** *(Bourgogne)*
Suppléants :
Renaud GOYATTON *(Franche-Comté)* et **Jacques CHEMINET** *(Bourgogne)*

CAPL n°2 Contrôleur 1ère classe

Titulaires :
Frédéric MICHAU *(Bureau de Blois)* et **Judith MOINDROT** *(Dijon RR)*
Suppléantes :
Catherine ROYER *(Bureau d'Orléans)* et **Karine ANSELMO** *(Morteau BSE)*

CAPL n°3 Agent de constatation principal 1ère classe

Titulaire :
Sylvie FAUCHET *(Dijon Viticulture)*
Suppléant :
Jean-Paul DE CUBBER *(Dijon Bureau)*

Commission Territoriale de la Masse

Titulaire : **Renaud GOYATTON** *(Bureau de Morteau)*
Suppléante : **Éliane LECONTE** *(Bureau de Bourges)*

Représentante au CDAS 21

Titulaire : **Philippe SABRET** *(Dijon DR)*
Suppléante : **Magali BEUNET** *(Dijon DR)*

Représentante à la SRIAS de Bourgogne

Titulaire : **Judith MOINDROT** *(Dijon RR)*

Représentant au CHSCT de Bourgogne

Suppléante **Agnès MARCEAUX** *(Dijon viti)*

Co-Secrétaires de la section Solidaires Douanes de Bourgogne

Mme Agnès MARCEAUX : agnes.marceaux@douane.finances.gouv.fr

Mme Judith MOINDROT : judith.moindrot@douane.finances.gouv.fr

Secrétaire-adjointe de la section

Mme Sylvie FAUCHET : sylvie.fauchet@douane.finances.gouv.fr

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e) déclare adhérer au syndicat SOLIDAIRES DOUANES

Nom : Prénom :
Résidence : Service :
Grade : Indice : Fonction :

Adresse :
Tél (travail) : Tél (dom) :

Adresse mail : @

A le Signature

Solidaires DOUANES Section de Bourgogne

LE GANT DE CRIN

SOLIDAIRES DOUANES SECTION DE BOURGOGNE
COURRIEL:SOLIDAIRES-BOURGOGNE@DOUANE.FINANCES.GOUV.FR

Edito

Nous sommes en pleine application du PSD, cela ne vous a évidemment pas échappé. L'équipe de rédaction du Gant de Crin a pensé qu'il était important que vous puissiez exprimer les difficultés que vous pouvez rencontrer peut-être dans l'exercice de vos fonctions.
Et pour ce faire, vous devez absolument connaître et utiliser les différents canaux dont vous disposez. Que vous sachiez comment essayer de mieux agir pour améliorer vos conditions de travail, que vous sachiez aussi de quelle manière vos représentant(es) agissent dans les différentes instances, que vous puissiez connaître les outils dont elles/ils disposent pour faire remonter votre parole et vos éventuelles souffrances, et que vous ayez une idée un peu plus précise du fonctionnement de telle ou telle instance.
De plus en ce moment, la campagne de mise à jour du DUERP bat son plein (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), donc toutes ces informations vont vous servir, c'est certain!

SOMMAIRE

PAGE 2 : Love on the BEAT

PAGES 3 et 4 : Les Risques psycho sociaux

PAGES 5 à 8 : Vos conditions de travail : le CHSCT, ça sert à quoi exactement?

PAGES 9 à 12 : Fiches de signalement

PAGES 13 et 14: Fiche SRIAS

PAGE 15: Fiche CDAS

PAGE 16: Adhérer par prélèvement

Love on the B.E.A.T !!!

Béats d'admiration, nous ne risquons pas de l'être. Le sujet du *bien-être au travail* sous-tend surtout son contraire. Si le bien-être au travail, b.e.a.t., était la règle, le sujet n'aurait pas lieu d'être.
La simplification du Duerp (document unique d'évaluation des risques professionnels) n'entraînera jamais la disparition de ce document, bien que le souhaitent l'administration et ses représentants. Ces représentants de l'administration justement, qui sont aux ordres, et qui sont spécialement conscients d'être en première ligne en cas de problème, puisqu'ils sont responsables de la santé au travail des fonctionnaires. Et leur responsabilité peut être de nature pénale, ce qui explique leur volonté de lissage du duerp et bien d'autres lâchetés dont nous ne parlerons pas ici. Que l'on ne vienne pas nous dire que des considérations de maniabilité et de lourdeur du document expliquent la démarche de simplification.
Il y a plus lourd et plus difficile que la gestion du document en cause. Chacun d'entre nous le vit au quotidien. Dans le cadre du sujet, deux points méritent d'être abordés : les indicateurs et son complice, l'outil informatique.
La lecture de la presse subversive, celle qui pense et qui dit, se fait l'écho d'un point de vue exprimé par Michel Volle Professeur au collège de France (le Monde Diplomatique d'Octobre 2017 "et si l'on refondait le droit du travail....."). Michel Volle est membre de la Commission mondiale sur l'avenir du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT).
Rappelant une disposition de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.), énonçant que le travail doit procurer à ceux qui l'exercent "la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun", Michel Volle évoque la révolution informatique qui selon lui *déplace le centre de gravité du pouvoir économique : ce dernier se situe moins dans la propriété matérielle des moyens de production que dans la propriété intellectuelle de systèmes d'information. Et il s'exerce moins par des ordres à exécuter que par des objectifs à atteindre. La révolution informatique s'avère aussi source de dangers nouveaux si, plutôt que mettre les ordinateurs au service des hommes, on cherche à organiser le travail des hommes sur le modèle de celui des ordinateurs....Cette quête chimérique explique la montée en puissance des risques pour la santé mentale ("les risques pour la santé mentale au travail ne cessent de croître et peuvent conduire au suicide, à la mort subite par épuisement ou au burn-out" conclusion exposée par un rapport du Bureau international du travail "stress au travail, un défit collectif", Genève 2016) et l'augmentation des fraudes : [dans le cadre du] Gosplan soviétique, pour assurer la quantité de bottes requises sans disposer du cuir nécessaire, on ne fabriquait que des bottes de taille enfantine.*
Notre propos n'est pas ici de stigmatiser les services ayant conduit à des investigations judiciaires, mais de rappeler que la quête des objectifs chiffrés, qui paraît-il auraient du plomb dans l'aile, n'a pas pour objet de s'attaquer avec discernement aux fraudes les plus dommageables, puisque le chiffre n'a pas vocation à réfléchir.
Objectifs d'un côté (cf Compte Rendu d'Entretien Professionnel : "objectifs partiellement atteints"), informatique de l'autre.
Toutes ces applications informatiques se sont multipliées, plus complexes et plus lourdes les unes que les autres. Nous sommes censés les manipuler au quotidien, quand elles ont la courtoisie de bien vouloir fonctionner (combien de prises de tête, de renoncements, de sentiments d'être commandés par un chef borné). "Grâce" à l'omnipotence des objectifs et de l'informatique, le b.e.a.t. ne peut qu'être un moment accessoire dans notre journée au travail.

Alors, en écho à Serge Gainsbourg, y a -t-il vraiment "love on the beat" ?

On parle beaucoup des risques psycho sociaux dans les instances, mais beaucoup moins dans les services, là où ils naissent et se développent. C'est pourquoi SOLIDAIRES DOUANES a décidé de faire cette fiche pratique qui va éclaircir le sujet et peut-être vous éclairer sur ce qui se passe autour de vous, vous mettant dans la possibilité de réagir.

Que sont les RPS ? *« Ce sont des risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions de travail, les facteurs organisationnels et relationnels qui sont susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »*, voilà la définition commune de la Direction du Travail.

Dans les faits, les risques sont : le stress, les harcèlements, les violences (verbales ou silencieuses, physiques ou psychiques), et le syndrome d'épuisement professionnel (burn out).
Pour les agents, les conséquences sont toutes très graves : 50 % des maladies cardio vasculaires proviennent du stress et des pressions (psychologiques le plus souvent) mais d'autres maladies : cela va de la perte du sommeil à des perturbations cognitives ou comportementales (irritabilité, tristesse, etc), qui en définitive font courir des risques identifiés : accidents de travail ou de trajet, infections, maladies auto-immunes, cardio vasculaires… ou font que l'agent adopte des conduites à risques (médicaments, dopage par le café les cigarettes les somnifères les anxiolytiques…). Dans les cas extrêmes, ces situations peuvent conduire au suicide.

Or, le Code du Travail est clair sur le sujet : dans son article L4121-1, il liste les mesures que l'employeur doit nécessairement prendre pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (actions de prévention, information et formation,…) et dans l'art. L4121-2 il énonce qu'éviter les risques et les combattre à la source fait partie de ses devoirs.
Ce que l'on doit comprendre, c'est qu'il s'agit d'un échange : nous travaillons pour un employeur qui en échange nous doit la sécurité au travail. Poussé à l'extrême, ce raisonnement veut bien dire que si ce contrat fixé par les 2 articles cités ci-dessus est rompu par l'employeur, nous ne sommes plus tenus de travailler pour lui… Mais ce n'est pas comme cela que ça se passe, en partie parce que la société a beaucoup évolué.

Aujourd'hui les RPS sont insidieux. Il est très difficile de les détecter car on vit avec, on manque de recul et on n'est pas objectif. Ce n'est souvent que lorsqu'un collègue tombe malade que l'on comprend qu'il s'est passé quelque chose et que ce n'est pas normal. Or, à ce moment là, il est déjà trop tard pour l'agent qui est malade. Recouvrer la santé est toujours une entreprise périlleuse, et même « guéri », une personne ne retrouve jamais tout à fait son état de santé « d'avant ». C'est pour cela que les équipes syndicales de SOLIDAIRES sont formées à la détection des situations pouvant donner lieu à RPS. D'ailleurs, depuis peu, le terme même de RPS a été remplacé par « prise en charge des risques organisationnels, des pressions et des violences au travail » : parce que lorsqu'un individu tombe malade de son travail, c'est la totalité de la cellule travail qui doit être interrogée.

La première question que nous vous posons en général est « comment est organisé votre service ? » et « comment a-t-il évolué depuis votre arrivée ? ». Parce que notre expérience nous a prouvé que c'est ici la source des maux.

Il ne faudrait pas croire que parce que nous travaillons dans le secteur public, nous ne sommes pas touchés par les mesures délétères qui s'appliquent au secteur privé : au même titre qu'eux, nous souffrons de restructurations et de réduction drastique du nombre d'emplois. Et pour nous aussi, ce sont des financiers qui l'ont décidé : en faisant pression sur le gouvernement pour qu'il fasse baisser le montant de ce qu'ils appellent des « charges sociales », le nombre de fonctionnaires devient la variable d'ajustement de tous les gouvernements depuis 15 ans. Et nous en souffrons comme tous les employés du privé.

Dans notre cas comme dans le leur, une partie du mal vient de la fragmentation du travail depuis le système imposé par Ford. Cette façon de travailler a introduit l'individualisation, qui est une rupture dans le lien entre les employés. Ces derniers s'enferment dans leur solitude et s'en trouvent fragilisés.
Cette organisation du travail malsaine a été renforcée ces dernières années par une quantification du travail[1] à travers des objectifs qui sont fixés tous les ans par écrit (compte rendu d'évaluation professionnelle), notifiés à l'agent puis jugés l'année suivante – et qui fondent les jugements en commission administrative paritaire aussi.
Les objectifs qu'on nous donne remplacent le « bien faire » : personne ne semble plus s'intéresser à ce que vous faites, ni à la façon dont vous le faites, mais seulement à « combien vous avez fait ? ». Les agents sont soumis à des objectifs personnels tandis que leurs services sont soumis à des indicateurs de performance, qui leurs sont imputables aussi quand ils sont mauvais (ne retrouve-t-on pas maintenant dans les CREP la mention « bon esprit d'équipe » pour les agents méritants et on le retire aux autres – cette mention est devenue un critère lors de la sélection des agents pour les postes à profil).

Ces objectifs attribués aux agents comme aux services sont créateurs de stress. Tout d'abord parce qu'ils sont volontairement faussés : ils sont dès le départ inatteignables car ils dépassent la charge de travail de l'agent ou encore les moyens donnés à l'agent sont insuffisants (en terme d'outils mais aussi de formation) et ne lui permettront pas d'atteindre ces objectifs. l'agent se retrouve alors contraint, isolé, et stressé – il se sent coupable de ne pas atteindre ses objectifs, sans savoir ce qu'ils cachent. C'est ce stress qui entraîne la maladie, voire la dépression. Et c'est l'absence de réponse de la hiérarchie, qui devrait pourtant analyser les raisons de ce stress, qui est responsable des malaises dans les services.

C'est là que les agents (= vous) doivent appeler à l'aide : il faut rompre l'isolement créé par cette situation, aller voir une équipe syndicale formée à répondre à ce genre de problèmes vitaux. Il faut faire rentrer cette situation – qui n'est JAMAIS une situation isolée[2]- dans une approche globale du service et apporter une réponse rapide aux agents qui sont en situation de détresse.

[1] je me souviens encore du jour où le « nouveau futur DI » de l'époque, venu visiter ses futurs locaux, m'a demandé combien je traitais de mandats chaque année et est reparti sans ma réponse mais en m'affirmant qu'avec lui, j'en ferai plus… le plus effrayant étant qu'il ne m'avait même pas demandé mon nom.

[2] En CAPL, alors qu'un agent avait noté sur la dernière page de son CREP qu'il était en souffrance et pourquoi, le président de l'instance a refusé d'en débattre au motif que l'agent était le seul à se plaindre, alors que nous savions qu'ils étaient plus nombreux mais aucun autre agent du service n'avait osé l'écrire car c'est difficile de le faire devant son chef de service qui est en train de vous « évaluer ».

Personnes à contacter : Judith Moindrot/ Agnès Marceaux ou les membres du bureau Solidaires

VOS CONDITIONS DE TRAVAIL : LE CHSCT CA SERT A QUOI EXACTEMENT ?

Deux tâches principales : le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail doit rendre des avis motivés, c'est-à-dire qu'il doit voter sur certains points de l'ordre du jour en expliquant les raisons de ce vote de manière détaillée; et il doit en outre voter le budget.
Les échanges, votes, délibérations et autres expressions du comité concernent les conditions de travail des agents de tous les services du département et pour tout le ministère (de l'Action et des Comptes publics).

1/ LE VOTE DU BUDGET

Depuis 2011, le volet "Conditions de Travail" a été ajouté aux missions du comité, en plus de l'hygiène et de la sécurité. Et en ces temps de restructurations tous azimuts, mettre au jour des conditions de travail de plus en plus dégradées est devenu la tâche majeure de l'instance; et de ce fait, il faut bien reconnaître que, dans l'ordre des urgences, voter le budget ne doit pas être négligé, mais cela vient juste après les débats traitant des conditions de travail des agents.
Chaque administration siégeant au CHSCT21 (Insee, Drfip, Douane, Commissariat aux Ventes) propose des dépenses à financer, en totalité ou partiellement avec les crédits du comité (travaux, achat de matériel, formations à destination des agents). Suivant une feuille de route établie par Bercy, les représentants du personnel acceptent ou non les dépenses par un vote, en fonction des crédits restants (le niveau du budget baisse chaque année...).

2/ LE VOTE CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

articulation CHSCT & CT

Outre les dépenses, l'ordre du jour d'une séance plénière reprend aussi les réorganisations et autres fermetures de service de chaque administration, avant que celles-ci ne les présentent en Comité Technique (CT), qui lui est en charge des effectifs et de l'organisation du travail. En effet, le Comité Technique peut demander l'avis motivé du CHSCT compétent pour éclairer sa décision à propos d'une restructuration par exemple. Les textes prévoient que de toute façon les Comités Techniques soient informés de l'activité des CHSCT, et la coopération entre ces deux instances est clairement prévue dans le décret 82-453 du 28 mai 1982. Le Comité Technique peut d'ailleurs saisir pour avis le CHSCT pour toute question relative à l'hygiène, la sécurité du travail, la prévention médicale ou les conditions de travail. Et inversement, le CHSCT peut saisir le Comité Technique sur toute question lui permettant d'éclairer sa prise de décision.
Une fois l'avis motivé rendu en séance plénière, il est versé au procès-verbal de la dite séance et un juge peut demander à s'y référer en cas d'enquête si besoin.

En matière de conditions de travail, le CHSCT est amené à se prononcer sur les charges de travail des agents, notamment lors de fusion, réorganisation ou suppression de services, car l'instance doit se prononcer et faire des

commentaires quant au service qui perd des missions, et de même à propos du service qui voit arriver des tâches supplémentaires - le nombre d'agents et les charges de travail étant rarement évalués correctement par l'administration.

3/ LE ROLE DU COMITE DANS LES TEXTES

Dans le **Code du travail, article L 4612-3**, "le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé."

Dans la **circulaire ministérielle n°93-15 du 25/03/93** (application de la loi sur les CHSCT), la notion de conditions de travail y est bien expliquée :
elle était déjà inscrite dans l'accord-cadre du 17/03/75 (avenant du 20/10/89), la loi n°91-1414 du 31/12/91 (directives européennes) et la loi n°73-1195 du 27/12/73.
L'employeur doit nécessairement être associé à la recherche de solutions dans :
· l'organisation matérielle du travail (charges de travail, rythme, pénibilité, enrichissement des tâches)
· l'environnement physique (température, aération, éclairage, bruits, poussière), aménagement et adaptation des postes de travail à l'Homme, durée et horaires, travail de nuit/travail posté.

Mais une autre tâche très importante du comité est aussi celle d'interroger les travailleurs sur l'exécution de leurs missions, afin de comprendre par exemple, pourquoi pour faire baisser un risque professionnel bien identifié, tel équipement de protection n'est pas utilisé (trop contraignant? inadapté? Inefficace?). Le but est de leur poser la question des possibilités qu'ils envisageraient eux-mêmes pour supprimer ce risque "à sa source". Au final, lorsque c'est possible, il s'agit plutôt de prévenir le risque que de chercher à l'aménager.
Ce genre d'échanges avec les agents peut avoir lieu notamment lors des visites de site qui sont un des **moyens d'action du CHSCT:**

Les visites de sites

Une délégation de représentants du personnel se déplace dans un/des services, accompagnée d'un représentant de l'administration concernée, et va faire le point avec les agents rencontrés sur place. Tous les sujets peuvent être abordés et tout est consigné dans un rapport dont un compte rendu sera ensuite présenté en séance plénière du CHSCT.

Les votes en séance plénière

Tout sujet de l'ordre du jour pour lequel un avis des représentants du personnel est requis par l'administration, est soumis au vote de ces derniers. Il s'agira d'un "projet important" au sens des textes, tel qu'une restructuration de service par exemple; il s'agira aussi de voter le Plan annuel de Prévention ou le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels). Le résultat de ces différents votes ainsi que les explications de vote sont couchés au procès-verbal de la séance plénière.

Les enquêtes

Article L 4612-5 du Code du Travail (et L 4614-6) : "le CHSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel". Il s'agira donc d'analyser *a posteriori* les conditions de travail :

- ayant conduit à un accident du travail
- ou ayant conduit à des incidents répétés révélant un risque grave
- ou à la suite d'une maladie professionnelle
- ou en vue de rechercher des mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité.

Pour ce faire, les représentants du personnel chargés de l'enquête délibèrent, afin que leur soient fournis par l'administration tous les moyens nécessaires à la réalisation de cette enquête, et notamment du temps suffisant pour rencontrer les travailleurs concernés, leurs collègues, la hiérarchie. Cela suppose de prendre le temps d'écouter, de questionner, de se documenter, de préparer les entretiens, de rédiger, d'élaborer des propositions de prévention.

Pour la Fonction Publique d'Etat, l'enquête est **obligatoire** en cas :

-d'accident de service grave (ou de maladie professionnelle) ayant entraîné la mort (ou une incapacité permanente) ou révélant un risque grave,

-d'accident de service ou de maladie professionnelle ayant un caractère répété.

Les autres types d'accidents verront l'ouverture ou non d'une enquête, c'est l'article 53 du décret 82-453 du 28/05/82 qui permet au CHSCT d'en décider.

Pour SOLIDAIRES, "l'enquête du CHSCT permet de parler du travail qui devient intenable lorsque les salariés sont submergés par celui-ci, qu'ils n'arrivent plus à le maîtriser (parce qu'il y en a trop, qu'il n'a plus de sens, que les prescriptions sont contradictoires, que l'on n'a plus d'initiatives possibles, que l'on est menacé, que l'on est seul,etc).

Cela pourra permettre aux travailleurs - en s'interrogeant eux-mêmes sur les aspects concrets de leurs tâches - de se redonner une certaine maîtrise de leur travail, une reprise en mains.

Un rapport d'enquête viendra clore toutes ces recherches et ces analyses, et sera présenté en séance plénière et annexé au PV de séance.

Le droit de retrait/le droit d'alerte :

les dangers graves et imminents

Tout travailleur doit signaler immédiatement à son employeur (ou son représentant) la situation de danger qu'il a constatée : **droit d'alerte**.

Et tout travailleur peut se retirer de son poste de travail (après avoir prévenu son employeur et lui avoir demandé quel était le lieu de repli), s'il s'estime exposé à un danger grave et imminent menaçant sa vie ou sa santé : **droit de retrait**.

Pas de formalisme particulier pour exercer ce droit de retrait (un écrit est cependant nécessaire), qui doit s'exercer de telle manière "qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent".

Dans l'idéal, il faut aussi informer un représentant du personnel siégeant au CHSCT, afin que ce dernier puisse tirer la sonnette d'alarme en même temps que l'agent concerné, et

en référer directement au président de l'instance.
A noter que le "motif raisonnable" suffit au travailleur qui pense se trouver dans une situation de danger grave et imminent, pour exercer son droit de retrait, ce qui sous-entend qu'il est autorisé à se tromper (articles L 4131-1, 3 et 4 du Code du Travail). Etant bien entendu que l'erreur d'estimation du danger doit elle aussi rester raisonnable, sans quoi cela sera considéré comme abusif.
Si le droit de retrait ne peut être exercé, l'agent ou son représentant peut toutefois objecter à l'employeur son obligation générale de mettre en place les conditions de sécurité nécessaires à la poursuite du travail.

Le droit d'alerte du CHSCT

Un membre du CHSCT peut constater un danger grave et imminent, à titre individuel ou en étant contacté par un travailleur. Il doit avertir immédiatement l'employeur et consigner cette alerte dans un registre spécial.
L'employeur déclenche immédiatement une enquête avec le membre du comité qui l'a alerté du danger et doit prendre les mesures nécessaires pour stopper le risque constaté.
En cas de désaccord (existence du danger ou moyens pour y remédier), l'employeur doit réunir le CHSCT en urgence (maximum 24 heures après l'alerte). L'inspection du travail est informée immédiatement d'un éventuel désaccord persistant.

Le recours à l'expertise

(article L 4614-12 du Code du Travail, article 55 du décret du 28/06/11)

En prenant une délibération qui doit être votée en séance, le CHSCT "côté Fonction Publique" peut décider d'avoir recours à une expertise externe agréée, mais-contrairement au secteur privé- il doit "demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suiv. du code du travail :

- en cas d'un risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel;

- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévu à l'article 57. (...) La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée".

Contrairement aux CHSCT dans le secteur privé qui décident seuls de recourir à une expertise, dans la Fonction Publique d'Etat c'est l'administration qui acceptera ou non la demande d'expertise agréée, de même que le choix de l'expert.

Pour finir, il est trois acteurs de prévention avec lesquels les représentants du personnel siégeant au CHSCT travaillent plus ou moins étroitement suivant les interrogations soulevées en séance, l'ISST (Inspecteur Santé et Sécurité au Travail), le médecin de prévention et l'Inspecteur/trice du travail.
L'Inspection du travail peut en effet être saisie par exemple en cas de désaccord persistant entre administration et représentants du personnel sur le bien-fondé d'un recours à une expertise externe agréée.

Vos représentantes au CHSCT 21 pour Solidaires Douanes (sous la bannière Solidaires aux Finances) : Agnès Marceaux, suppléante / Judith Moindrot, experte

FICHES DE SIGNALEMENT

Les fiches qui vont suivre sont un exemple de rédactions fictives que vous pouvez/devez utiliser en cas de soucis dans votre service, qui peuvent aller d'un problème matériel, à une agression physique (par un opérateur ou un agent), en passant par l'agression verbale par un particulier/opérateur ou par un autre collègue.

Il pourra aussi s'agir de faire part de votre inquiétude quant à un/une collègue qui n'irait visiblement pas bien du tout : dans ce cas-là, pas de fiche de signalement, il faut procéder autrement.
Premier réflexe, appeler le/la médecin de prévention (et doubler cet appel d'un mèl). C'est la première démarche. Dans un 2ème temps, et seulement si vous jugez que cela ne nuira pas au/à la collègue, prévenez son/sa cheffe de service. Si cela n'est pas possible (par exemple, conflit avec ledit/ladite chef(fe) justement) pour diverses raisons que vous êtes seul(e) à estimer, prévenez un membre du CHSCT qui est tenu au secret professionnel, comme le médecin de prévention. Mais de toute façon, ne gardez pas cela pour vous.
Un(e) collègue va mal, j'en parle de manière confidentielle (médecin+CHSCT).

1/ LA FICHE NAVETTE

Elle fait partie du Registre de santé et de sécurité au travail (SST) -qui lui-même doit être immédiatement disponible pour les agents- et doit être remplie par l'agent sur la **partie verso**, intitulée "Observations".
Le recto sert à la transmission par le/la chef(fe) de service.
Parfois appelée "fiche de signalement" par abus de langage, elle est surtout à voir comme une page du Registre SST et doit servir à noter les soucis rencontrés en matière d'hygiène et de sécurité.
On peut la trouver sur Aladin NG>Personnel et organisation>Santé et sécurité au travail>cadre juridique.
Parler de la disponibilité du Registre de santé et de sécurité au travail, sous-entend que l'agent peut le remplir lorsqu'il en a besoin, qu'il n'a pas à le chercher au fond d'un tiroir du bureau de son chef par exemple ou que l'agent ne trouverait pas ce registre en cas d'absence du chef. Cela signifie donc que le registre doit être immédiatement accessible par tous les agents à n'importe quel moment : article 3-2 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

2/ LA "FICHE DE SIGNALEMENT-PREVENTION DU RISQUE D'AGRESSION

devait permettre à l'origine aux agents de signaler une agression verbale ou physique qui leur était arrivée, afin de pouvoir être pris en charge et prévenir le développement d'un risque psycho-social (mal-être, décrochage, dépression) ; finalement, l'utilisation de ce document a été étendue à toute manifestation de risque psycho-social chez les agents (mal-être au travail en général avec les multiples causes qui peuvent exister : annonce de la fermeture du service, charges de travail qui explosent, par exemple).

Elle se trouve dans Aladin NG>Personnel et organisation>Santé et sécurité au travail>les risques professionnels.

1/ Modèle de fiche "navette" du Registre de santé et de sécurité au travail (SST)

OBSERVATIONS
concernant l'hygiène et la sécurité des locaux (2) (article 47 alinéa 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982)

		DATE	REPONSE DU DIRECTEUR REGIONAL
	NOM - PRENOM : Peppins Mary Service ou Unité : Bureau de Perpète les Bains N° de poste et qualité (1) : ACP1 , pour le bureau de Perpète les Bains DATE : 02/07/2017		
OBSERVATIONS	**Urgence signalée :** Fuites d'eau en provenance du plafond suite au violent orage du 07/07/2017. Risques d'inondation et de dégâts immobiliers du bâtiment (plafonds, murs, sols) Risques de dégâts électriques et du matériel de travail (postes informatiques) Risques de pollution (développement de moisissures lié à l'humidité). (1) Précisez si vous agissez en votre nom personnel ou en qualité de représentant d'un bureau, d'un syndicat ou d'un autre groupe de personnes. (2) Indiquer précisément, le cas échéant, l'adresse des locaux concernés (n° de bureau, étage, etc...)	02/07/2017	

DIRECTION REGIONALE DES DOUANES
ET DROITS INDIRECTS DE BOURGOGNE

Fiche navette

REGISTRE de santé et de sécurité au travail

TRANSMISSION

- Service : *Bureau de Perpète les Bains*

Date : *09/07/2017*

- N°

TRANSMISSION-OBSERVATIONS

Infiltrations d'eau par le plafond :

Depuis le récent orage du 07/07/2017, des fuites d'eau ont lieu par le plafond de notre bureau (faux plafond en dalles de polystyrène), en note de nombreuses tâches d'humidité et même de l'eau qui coule directement par terre, nous avons été obligés de mettre un seau en-dessous.

Destinataire : Monsieur le Chef Divisionnaire (VH) **Et directement à l'assistant de prévention par fax ou mél**
(transmis en double exemplaire)

DIVISION de

Date :

- N°

TRANSMISSION-OBSERVATIONS

Destinataire : Monsieur le Directeur Régional
(transmis en double exemplaire)

2/ Modèle de fiche de signalement

DOUANES & DROITS INDIRECTS

FICHE DE SIGNALEMENT

Prévention des risques psycho-sociaux

Coordonnées

Assistant de prévention :

Nom : Oubliésonnom
Prénom : Jay
Courriel : jay.oubliesonnom@douane.finances.gouv.fr
Téléphone : 09.70.24.35.67
Fax :

Personne concernée :

Nom : NEYMAR
Prénom : Jean
Téléphone : 09.70.28.65.12
Service : Division des litres
Direction : des affaires liquides

Événement

Date : 31/10/2017
Heure : 15h12
Lieu (services, locaux, précisions)
Bureaux de la division des litres

Personne effectuant le signalement :
(nom, prénom, lien avec la victime, signature)
Action en nom personnel

Nombre et qualité des

Personnes concernées :	Auteurs :	Témoins :
☒ Agents	☐ Agents	☒ Agents
☒ Usagers	☒ Usagers	☐ Usagers
☐ Autres	☐ Autres	☐ Autres

Interventions :

☒ Personnel	☐ SAMU/SMUR
☐ Forces de l'ordre	☐ Médecin de ville
☐ Pompiers	☐ Autres

Nature de l'événement

☒ Atteinte aux personnes
injures, menaces, coups et blessures, harcèlement moral, harcèlement sexuel ...

☐ Atteinte aux biens
vol, dégradation...

☐ Situation de mal-être
signes comportementaux inhabituels (retards répétés, conduites addictives...), réactions émotionnelles (irritabilité, crises de larmes...), ressenti exprimé par les agents (sentiment d'isolement, manque de soutien...), conflits avec les collègues et/ou la hiérarchie, démotivation/démobilisation (absences répétées, demandes de mutation..)

Description des circonstances de l'incident ou de la situation :
Alors qu'une personne âgée était reçue dans le service pour se renseigner sur les nouvelles obligations déclaratives obligatoires en ligne, les agents NAYMAR et CROQUIGNOL présents dans le bureau ont été insultés ("connard", "assassin", "vous voulez tuer les vieux !") après qu'ils aient expliqué que plus aucun papier ne serait accepté pour ces déclarations. L'usager a alors menacé les agents de sa canne puis a commencé à frapper les écrans d'ordinateur dans le bureau en hurlant : "C'est qui le patron".
Sans doute fatigué par ses mouvements de canne, l'usager s'est calmé et les agents ont pu le ramener à son véhicule sans que personne ne soit blessé.

Commentaires éventuels :
(fréquence de l'événement, utilisation d'une arme, situation concernant plusieurs agents du service, autre...)
Ce genre de comportement agressif est de plus en plus fréquent avec l'évolution récente de la réglementation vers la dématérialisation des déclarations et des questions de sécurité se posent pour les agents du service dans le cadre de l'accueil du public. Il faudrait peut-être envisager de recevoir le public non plus directement dans les bureaux mais dans un local permettant d'assurer une distance de sécurité raisonnable pour les agents confrontés à ces situations.

RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION

Déclaration d'accident de service : Date :
Avec arrêt de travail NON OUI (jours)
Date de réception par le chef de service
Autres :

Dépôt de plainte : Date :
☐ par le service ☐ par la victime
Copie transmise le :

Annotations du chef de service

Autres suites données

LA SECTION REGIONALE D'ACTION SOCIALE (SRIAS)

La Section Régionale d'Action Sociale (SRIAS) organise et gère l'action sociale de tous les fonctionnaires d'État de la Région Bourgogne Franche-Comté placée sous l'autorité du Préfet, qui en assure le soutien logistique et budgétaire. La SRIAS suit les orientations du Comité Interministériel d'Action Sociale (CIAS). La SRIAS est une instance paritaire composée de 13 représentants syndicaux (RS) et 12 représentants de l'administration. Un président est élu par les RS (SOLIDAIRES dispose de 2 sièges de titulaires) issu de la parité syndicale et la préfecture assure le secrétariat, la gestion et le budget.
Par ailleurs, depuis la réforme territoriale les SRIAS de Bourgogne et de Franche-Comté ont fusionné.

Les SRIAS sont nées de la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : l'article 9 y précise que les agents participent à la gestion de l'action sociale dont ils sont bénéficiaires.
Les bénéficiaires sont nécessairement des agents fonctionnaires d'État, actifs ou retraités de la région.

Les différentes actions :

	la restauration interadministrative : la SRIAS gère les RIA placés dans sa circonscription : création, aménagement, travaux, mise aux normes, etc. Un schéma directeur de la restauration serait en cours d'établissement par la préfecture permettant ainsi aux RS d'appuyer leur demande d'un Restaurant à Dijon
	La réservation de places en crèches : chaque fonctionnaire qui en a le besoin peut demander une place pour son enfant (jusqu'à 3 ans révolus). De nombreuses places dans des crèches dans les bassins d'emplois (Dijon, Chalon sur Saône, Auxerre) sont financées afin de permettre aux agent(e)s de reprendre leur travail en ayant un solution de garde satisfaisante.
	Les logements sociaux : les préfectures ont la charge de réserver et gérer 5 % des logements sociaux, lesquels sont réservés aux fonctionnaires. **Le logement d'urgence ou logement temporaire :** créé récemment pour répondre aux besoins personnels ou professionnels des agents (urgence conjugale, hospitalisation d'un enfant, problème de logement, mutation…). La SRIAS prend en charge la moitié de la nuitée prise dans une structure conventionnée (à hauteur de 30 nuitées). Pour en bénéficier, il faut impérativement prendre contact avec la correspondante sociale, Mme G. BULLE avant de s'y rendre.
	Le Chèque Emploi Service Universel CESU « garde d'enfant 0-6 ans ». Ce CESU est une participation de l'État à la garde des enfants de fonctionnaires jusqu'à 6 ans. Il est soumis à conditions de ressources.

	L'Aide au Maintien à Domicile s'adresse aux fonctionnaires retraités en situation de perte d'autonomie mais qui souhaitent rester chez eux. Dans ce cas, l'État prend en charge une partie du coût des services à la personne. Il est soumis à conditions de ressources.
	Le chèque vacances : prestations d'aide aux loisirs et aux vacances. L'État participe à l'épargne du fonctionnaire de 10 à 30 % (35 % pour les agents de moins de 30 ans). Il est soumis à conditions de ressources.
	Les sorties familiales, culturelles ou sportives : organisées tout au long de l'année, elles permettent au personnel de bénéficier de prix très attractifs pour des sorties en groupe, pour des week end à thèmes, pour des concerts et des spectacles. La liste des actions en cours est disponible sur le site.
	Les séjours enfants (<13 ans) et adolescents (13-16 ans) : tous les ans, les enfants de fonctionnaires ont l'occasion de partir en séjours soit à Pâques (enfants – séjour sport) soit à la Toussaint (ado - séjour dans une capitale européenne).
	Les séjours sur catalogue : la SRIAS a signé des conventions avec certains partenaires qui offrent des réductions aux agents – réductions financées par la SRIAS.
	Les stages de préparation à la retraite pour les futurs retraités.
	Le prix littéraire : organisé par les membres de la SRIAS, qui chosissent les livres, distribuent les lots aux responsables de site et recueillent les voix puis organise la remise du prix (cette année, il est conçu par les élèves de l'école de céramique de Longchamp). Ce prix vise à créer du lien entre les agents sur le même site.

Dans le registre des actions sociales interministérielles, mais qui ne sont pas financées ou gérées par la SRIAS, les « Prestations interministérielles d'Action Sociale à réglementation commune », vous permettront de recevoir des subventions ou des allocations dans certains cas : allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant (22,76€ / j), subvention lorsque votre enfant participe à une colonie, un séjour en centre de loisirs, en maison de vacances, pour un séjour linguistique, mais aussi allocation aux parents d'enfants handicapés ou de jeunes adultes handicapés (enfant de fonctionnaire) en apprentissage, ou séjour en centre spécialisé. Pour y avoir accès, vous devez vous rapprocher de votre correspondant(e) social(e).

Pour connaître toutes les offres de la SRIAS, rendez vous sur le site *www.srias-bfc.com.*

DELEGATION DEPARTEMENTALE A L'ACTION SOCIALE

Le conseil départemental de l'action sociale (CDAS) gère un budget alloué annuellement par le ministère de l'Action et des Comptes publics en fonction du nombre d'agents (actifs, enfants, retraités).
Cette instance finance, entre autre : l'installation de coins repas, l'arbre de Noël, des actions de santé publique, des activités et ou sorties financées en partie par l'action sociale, le repas annuel des retraités, la prise en charge de consultations chez un avocat…

Les agents des ministères économiques et financiers peuvent également bénéficier, à titre personnel, de **consultations auprès d'un psychologue**. La prise en charge par la délégation départementale à l'action sociale comprend,selon les départements, 2 à 4 consultations par an, à hauteur de 50€ chacune.
Cette prise en charge se formalise par une demande auprès de votre délégué départemental à l'action sociale.
Les consultations sont conduites hors du cadre professionnel. Dès lors, les soins consécutifs à un accident du travail ne seront pas pris en charge par l'employeur si l'agent s'oriente vers ce type de consultation.

La délégation départementale à l'action sociale (DDAS) de Côte d'Or a également participé l'année dernière à la **mise en place d'une convention avec un psychologue dans le cadre des risques d'attentat, d'agression ou de tout autre évènement grave qui pourrait survenir dans le cadre des fonctions**.
Bien que portée par la DDAS la mise en œuvre de cette action relève de la compétence des chefs de services de chaque administration.
La prise en charge des agents pourra être réalisée, selon les besoins, sous forme d'entretiens individuels ou collectifs, dans les jours qui suivent l'évènement.

Vous pouvez désormais régler votre cotisation par prélèvement automatique, cette possibilité n'a bien sûr rien d'obligatoire, vous pouvez continuer à régler votre cotisation par chèque (en une ou plusieurs fois), c'est une nouvelle option mise en place à la demande de certains adhérents.

Prélèvements automatiques - mode d'emploi :

Le bulletin d'adhésion par mandat de prélèvement SEPA vaut bulletin d'adhésion et mandat de prélèvement SEPA . Il sera envoyé à la permanence de Solidaires Douanes après avoir été rempli par l'adhérent.
Après intégration de l'adhésion, un document bancaire sera renvoyé à l'adhérent pour qu'il le signe (mandat de prélèvement SEPA établi par la banque) qui vaudra contrat et sera renvoyé au siège de Solidaires Douanes.
Pour les agents souhaitant adhérer par paiement en prélèvement automatique, l'adhésion en ligne se fera comme d'habitude.

L'adhésion standard présentée à l'agent intéressé par le prélèvement se fera mensuellement.

A la demande de l'adhérent, il sera possible de faire des prélèvements au bimestre, trimestre, quadrimestre, semestre ou annuelle ; de même , les temps partiels seront calculés au prorata.

Solidaires DOUANES

Bulletin d'adhésion
Par mandat de prélèvement SEPA

Solidaires finances

Je souhaite rejoindre SOLIDAIRES, 1er syndicat au ministère des finances !
J'adhère à SOLIDAIRES DOUANES par prélèvement automatique.

Mes coordonnées

NOM, Prénom :.....
Résidence (DR/Service) : .....
Grade : .....Tél perso : .....
Adresse perso : .....
Code Postal, Ville :.....(France)
Courriel perso :.....

Créancier
Nom :
SOLIDAIRES DOUANES IDF-ROISSY
Adresse : **93 bis rue de Montreuil, boite 56, 75011 Paris (France)**
ICS - Identifiant
Créancier SEPA : **FR13ZZZ80D0B8**

Merci de débiter mon compte numéro

IBAN – Numéro d'identification international du compte bancaire

BIC – Code international d'identification de ma banque

Paiement répétitif : la cotisation sera prélevée annuellement en 12 fois/fractions, sans supplément, chaque début de mois.
Si j'adhère en cours d'année, je serai prélevé à compter du début du mois suivant mon adhésion effective, par mon renvoi signé du titre de mandat SEPA émis par SOLIDAIRES DOUANES.
Ce mode de règlement peut être résilié sur simple demande auprès de ma banque, sans justification/justificatif auprès de mon syndicat, de droit !

Fait à :.....
Le ...../...../.....
Signature :

En signant ce formulaire, j'autorise SOLIDAIRES DOUANES IDF-ROISSY à envoyer des instructions à ma banque pour débiter mon compte, et ma banque à débiter mon compte conformément aux instructions de SOLIDAIRES DOUANES IDF-ROISSY. Je bénéficie du droit d'être remboursé par ma banque selon les conditions décrites par la convention que j'ai avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines après la date du débit autorisé.
Je prends note que les informations contenues dans le présent mandat, que je complète, sont destinées à n'être utilisées par le syndicat SOLIDAIRES DOUANES, que pour la gestion de sa relation avec son adhérent. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par l'adhérent, de ses droits d'opposition, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivant de la Loi n°78-17 du 6/01/78 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Bulletin à nous retourner rempli par scan à :
contact@solidaires-douanes.org
(ou en le remettant à mon représentant SOLIDAIRES DOUANES)

Mon Relevé d'Identité Bancaire

(à coller ici)

Solidaires DOUANES Syndicat SOLIDAIRES Douanes – 93 bis rue de Montreuil – boite 56 – 75011 PARIS 2/2
web : http://solidaires-douanes.org/ @ : contact@solidaires-douanes.org **tél** : 01 55 25 28 85

Solidaires DOUANES Section de Bourgogne

LE GANT DE CRIN

SOLIDAIRES DOUANES SECTION DE BOURGOGNE
COURRIEL:SOLIDAIRES-BOURGOGNE@DOUANE.FINANCES.GOUV.FR

LE HARCELEMENT AU TRAVAIL

A LIRE ABSOLUMENT !!!!

Le Ministère de la Fonction Publique vient de réactualiser un document qui ne circule bizarrement pas dans notre administration. Ce document qui rendrait pourtant service à tous, encadrés et encadrants, collègues, s'intitule "Guide de la prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique Nov 2017 " (disponible en ligne). Ce document, sans complaisance, éclairé par de nombreuses décisions de justice (Conseil d'Etat, Cour d'Appel siégeant en matière correctionnelle) ainsi que par des décisions rendues par le Défenseur des Droits, expose dans quatre chapitres précédés d'un préambule rappelant les définitions des violences et du harcèlement, les points suivants :

- connaître le cadre de la protection prévue par le statut général de la fonction publique contre les violences et le harcèlement;
- prévenir les situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique;
- intervenir en cas de violence et de harcèlement;
- retour d'expérience sur les dispositifs mis en place dans les trois versants de la fonction publique.

Les développements ci-après se proposent de traiter, en le synthétisant, le sujet.

Savons-nous, par exemple, que le fait, pour les repésentants de l'administration de porter atteinte au déroulement de carrière d'un fonctionnaire, alors que rien ne le justifie, *si ce n'est l'envie de régler des comptes ou satisfaire sa perversité, ou tout autre motif fallacieux, ou ayant un caractère discriminatoire,* est constitutif du délit de harcèlement moral prévu par notre droit pénal et doit, en sus, entraîner des poursuites disciplinaires (cf article 222-33-2 du code pénal puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende et article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut de la fonction publique) ? Et avons nous aussi en tête que le harcèlement peut être subi par un encadrant victime de son ou de ses subordonnés et, de ce fait, ne descend par nécessairement toujours d' "en haut" ?

L'intérêt de ce document permet de rappeler les règles de droit (dont le Duerp) aux encadrants, aux encadrés, aux collègues, et a clairement vocation à rendre un peu plus vivables les relations de travail. Sa lecture n'est pas un luxe, et sa mise en oeuvre pacifierait des relations trop souvent déplacées, oublieuses du cadre administratif qui n'offre aucune place pour les "dérives intimistes" de toute nature, ou pour les maltraitances gratuites. Toutes les strates, sans exception sont concernées et chacun d'entre nous doit se soumettre, à des degrés divers, certes, à une salvatrice autocritique. Notre Direction Régionale ne fait, malheureusement, pas exception, comme en témoignent les multiples exemples dont nous avons tous connaissance et qui font que certains de nos collègues se rendent à reculons sur leur lieu de travail, en craignant toujours le pire qui peut prendre des formes et des origines diverses et variées.

SOMMAIRE :

Fiche 1 : Définitions **Page 3**

- harcèlement moral
- harcèlement sexuel
- les violences sexuelles

Fiche 2 : ce que disent les textes **Page 6**

Fiche 3 : les outils de protection **Page 9**

- protection fonctionnelle
- suspension de fonctions
- procédure d'alerte
- droit de retrait

Fiche 4 : les sanctions encourues **Page 12**

Fiche 5 : les agissements sexistes **Page 13**

Fiche 1. Définitions

Le harcèlement se caractérise par le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits, à sa dignité, altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel.

➢ le harcèlement moral :

Le code pénal caractérise ce type de harcèlement par le fait d'**agissements répétés**.

Une récente jurisprudence de la Cour d'appel de Rennes en 2014 a décidé qu'un seul acte pouvait suffire pour caractériser le harcèlement moral **discriminatoire**.

Ces agissements répétés ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent.e, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

Il s'agit de gestes, de paroles ou d'une simple attitude : par exemple la répétition de situations humiliantes dans l'exercice des fonctions de l'agent.e.
Cela peut survenir entre encadrants et subordonnés (dans les deux sens) et entre collègues (harcèlement dit "transversal").

Voici différentes situations que nous avons probablement déjà rencontrées au travail :

- relation de pouvoir entre le harceleur et sa victime;
- isolement visant à la séparation de l'agent.e et de son collectif de travail;
- persécutions visant à une surveillance permanente des faits et gestes de l'agent.e;
- dénigrement continuel du travail effectué visant à faire perdre le sens du travail;
- harcèlement punitif mettant les personnes en situation de justification constante.

Ce type de harcèlement se traduit par exemple par un détournement des règles disciplinaires ou du lien de subordination.

Il prendra la forme d'incivilités à caractère vexatoire, remarques insidieuses, sarcastiques, dénigrement, volonté de ridiculiser…

Ce peuvent être des reproches sans motif valable, des sanctions injustifiées basées sur des faits inexistants, la fixation d'objectifs irréalisables, la modification arbitraire des conditions de travail ou modification excessive des missions, etc.

Trois éléments doivent être réunis pour pouvoir parler de harcèlement moral :

- agissements répétés de harcèlement moral (sauf pour du harcèlement moral discriminatoire: critères de discrimination clairement listés et prohibés par la loi),
- dégradations des conditions de travail (il n'y a pas besoin que ce soit intentionnel de la part de l'auteur des faits),
- atteinte aux droits et à la dignité, altération de la santé physique ou mentale, ou le fait de compromettre l'avenir professionnel de l'agent.e.

➢ le harcèlement sexuel :

Il peut se manifester par des propos ou gestes à **connotation sexuelle, par une attitude particulièrement insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle. Il y a deux types de harcèlement sexuel : la répétition d'actes de harcèlement ou la commission d'un seul acte.**

• Dans le 1er cas, il se caractérise par le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée,** des propos ou des comportements à connotation sexuelle.
D'après la loi du 6/08/2012, "les propos ou comportements porteront atteinte à la dignité de la personne en raison du caractère dégradant ou humiliant, ou créeront à l'encontre de la personne une situation intimidante, hostile ou offensante".

Il s'agit de comportements de type propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes, etc., imposés à la victime, répétés et présentant une connotation sexuelle.

Le **non-consentement de la personne** est un des éléments constitutifs du délit : actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la personne visée.
La loi n'exige pas du tout que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante.
Cette notion d'absence de consentement peut résulter simplement du contexte dans lequel les faits ont été commis.
Un faisceau d'indices peut suffire à un juge pour **retenir l'absence de consentement.**

La condition de "répétition" est retenue dès la commission d'au moins deux faits de harcèlement et il n'y a pas de délai minimum entre deux faits.

• Dans le cas de la commission d'un seul acte de harcèlement sexuel, il s'agira par assimilation, d'user de toute forme de pression grave, **même de façon non répétée**, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.
Le but recherché par le harceleur pouvant l'être à son profit ou au profit d'un tiers.
En milieu professionnel, nul besoin de lien hiérarchique entre l'auteur et la victime pour définir cela comme du harcèlement sexuel.

La notion de **pression grave** correspond à l'idée que l'auteur exigera de la victime un acte de nature sexuelle en contrepartie de l'obtention par exemple d'un emploi, d'un poste, ou bien pour éviter un licenciement ou une mutation non désirée.

Il faut veiller à ce que devant des comportements pouvant être qualifiés de harcèlement sexuel, il ne s'agisse pas aussi dans le même temps d'une agression sexuelle. En effet, le fait de harceler sexuellement un.e agent.e peut être la suite d'une agression, mais le harcèlement peut aussi être suivi d'une agression sexuelle.

➢ les violences sexuelles :

Elles se définissent comme étant tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle, dirigés à l'encontre d'une personne et sans son consentement.

Ces violences ne peuvent être atténuées par la relation qu'entretient l'agresseur avec sa victime.
Ces violences peuvent être très diverses, et aller de propos sexistes, invitations trop insistantes, attouchements et caresses de nature sexuelle, en passant par le harcèlement sexuel, l'exhibitionnisme, le chantage, les menaces, l'utilisation de la force (baiser volé), pour aller jusqu'au viol.

FICHE 2. Ce que disent les textes

Loi 83-634 du 13/07/1983 *(portant droits et obligations des fonctionnaires),* ***article 11*** *:*

De la même manière que les agents titulaires ou non-titulaires de la Fonction Publique peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle dans le cadre de violences physiques subies dans l'exercice de leurs fonctions, ils peuvent prétendre à la protection fonctionnelle en cas de harcèlement.

Loi 2016-483 du 20/04/2016 **:**

précise les agissements qui constituent du harcèlement (IV. de l'article 11 du statut général des fonctionnaires).

Et la loi de 1983 en cet **article 11**, prévoit que "IV.-La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissement constitutifs de harcèlement [...] dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté".

Circulaire du 04/03/2014 (lutte contre le harcèlement dans la Fonction Publique) :
rappelle les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévues par :

La loi 2012-954 du 06/08/2012 :

Y sont aussi énoncées les obligations des employeurs de la Fonction Publique et leur nécessaire mobilisation dans la mise en place des mesures préventives.

Dès 2010, avant même les lois précitées, le juge administratif avait affirmé que le fait qu'un.e agent.e fasse l'objet de harcèlement justifie que la protection fonctionnelle lui soit accordée (Conseil d'Etat, 12/03/2010 n°308974).

La loi du 13/07/1983, art. 6 ter et 6 quinquiès *:* protection du fonctionnaire contre le harcèlement sexuel et moral :

La loi protège l'ensemble des personnes qui ont été confrontées à une situation de harcèlement moral ou sexuel. Sont ainsi visés les agents :
- qui ont subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral;
- qui ont exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser les agissements en cause;
- qui ont "témoigné de tels agissements" ou qui les ont "relatés".

Il s'agit de protéger non pas uniquement la personne harcelée, mais aussi toute personne ayant témoigné ou dénoncé des faits de harcèlement.

La charge de la **"preuve du contraire"** c'est-à-dire le faisceau d'indices permettant de supposer que les faits **NE SONT PAS** du harcèlement, **incombe à l'administration**.

Ainsi, quand l'agent.e qui s'estime victime de harcèlement a soumis au juge des éléments susceptibles de faire présumer l'existence de ce harcèlement, c'est l'administration qui doit produire, en sens contraire, une argumentation démontrant que les agissements en cause sont justifiés par des considérations autres que du harcèlement (Conseil d'Etat, 11/07/2011).

Pour ce qui est du **harcèlement sexuel**, l'article 6 ter de la loi du 13/07/1983 reprend la nouvelle définition du DELIT de harcèlement sexuel prévu à :

l'article 222-33 du Code pénal.

Dans la loi de 1983, il est aussi précisé que toute mesure de rétorsion liée au harcèlement est interdite : lors du recrutement, de la titularisation, de la formation, de l'évaluation, de la notation, de l'évocation de la discipline, lors de la promotion, de l'affectation et de la mutation. Y compris si les propos ou comportements en question n'ont pas été répétés.

Même chose pour le **harcèlement moral**. Cette même loi protège contre les mesures de rétorsion lors du recrutement, de la titularisation, de la formation, etc. en lien avec le harcèlement.

Le juge a précisé qu'un.e agent.e *ne peut être sanctionné disciplinairement* à la suite d'une dénonciation publique de faits constitutifs de harcèlement moral. Sauf s'il devait manquer à son devoir de réserve, c'est-à-dire s'il accroît abusivement le discrédit porté sur l'administration (descriptions et/ou critiques dépassant par leur tonalité et leur contenu le cadre dans lequel les faits se sont produits, le cercle des personnes impliquées et le contexte).

Le "référé-liberté"

Cadre du harcèlement moral. Arrêt du Conseil d'Etat du 19/06/2014.
Procédure d'urgence permettant à un.e agent.e de saisir le juge des référés : art.L.521-2 du Code de justice administrative.
Ainsi, le Conseil d'Etat a fait entrer dans le champ des libertés fondamentales le droit pour un.e agent.e de ne pas être soumis à des faits de harcèlement moral.
Comment ça se passe :
- l'agent.e saisit d'une demande justifiée par l'urgence, le juge des référés : l'agent.e doit prouver la situation d'urgence et une atteinte grave et manifestement illégale.
- le juge a obligation de statuer dans les 48h (délai d'un recours contentieux classique : 10 mois en moyenne).
"Le juge des référés peut ordonner toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle une personne morale de droit public [...] aurait porté une atteinte grave et manifestement illégale."

FICHE 3 . Les outils de protection

(loi 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

➢ la protection fonctionnelle

3 aspects :

Obligation de prévention

L'administration, prévenue par un.e agent.e de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, doit procéder au **changement d'affectation, d'éloignement ou de suspension des fonctions DE L'AUTEUR DES FAITS** (J.O Sénat 28/07/2011, p.1989) et non pas à l'éloignement ou au changement de poste DE LA VICTIME.
L'administration peut aussi engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur si celui-ci est un.e agent.e public.que (Conseil d'Etat, 21/11/1980 n°21162 – J.O Sénat 03/07/2008).

Obligation d'assistance

L'administration apporte à l'agent.e une aide dans les procédures juridictionnelles engagées, y compris pénales : par exemple, **prise en charge des honoraires** de l'avocat(e) tout en laissant l'agent.e libre du choix de son défenseur.
Attention, l'administration n'est pas tenue de prendre à sa charge l'intégralité des frais (Conseil d'Etat, 02/04/2003) et a la possibilité de discuter avec l'avocat(e) le montant des honoraires si elle estime qu'ils sont manifestement excessifs.

Obligation de réparation

L'administration, saisie d'une demande de réparation, doit assurer à l'agent.e une juste réparation du préjudice subi (matériel, moral ou corporel), sans toutefois se substituer à l'auteur du préjudice.
A partir de l'instant où les conditions légales sont réunies, la protection fonctionnelle présente un **caractère impératif**, c'est-à-dire que si l'administration devait refuser à l'agent.e cette protection (en-dehors de motifs d'intérêt général), alors ce refus serait illégal.
La responsabilité de l'administration serait engagée et cette dernière condamnée à indemniser l'agent.e (Conseil d'Etat, 17/05/1995 n°141635).

Le droit à la protection fonctionnelle ne dispense pas l'administration de son obligation de résultat en matière de sécurité des agents publics. Ainsi, la **responsabilité pour faute dans l'organisation des services** de l'employeur peut donc être recherchée par l'agent.e, si une telle faute est à l'origine du préjudice subi, même si l'employeur a accordé la protection fonctionnelle.

Remarque : le législateur a prévu une extension de la protection fonctionnelle aux ayants-droits de l'agent.e public (famille des agents repris à l'art.112 loi n°2003-239 du 18/03/2003 pour la Sécu. Int. et art.L.4123-10 du code de la Défense; décès de l'agent.e dans l'exercice ou du fait de ses fonctions; enfants mineurs des magistrats, fonctionnaires civils et agents non-titulaires de l'Etat décédés ou dans l'incapacité de gagner leur vie par le travail).

➢ la suspension de fonctions

Elle est prévue à *l'article 30 du statut général des fonctionnaires*. C'est l'éloignement provisoire du service de l'agent.e, titulaire ou non, de l'auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse
- d'un manquement aux obligations professionnelles, ou
- d'une infraction de droit commun.

La suspension peut être prononcée lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un **caractère suffisant de vraisemblance et de gravité** (Conseil d'Etat, 11/06/1997).

C'est une mesure :

- conservatoire donc nécessairement temporaire, prise avant une éventuelle sanction disciplinaire,
- qui conserve le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de l'agent.e suspendu.
- préventive donc dictée par l'urgence et l'intérêt du service, et destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer au sein du service la présence de l'agent.e en cause.

➢ la procédure d'alerte

Lancée par un.e agent.e, c'est un mécanisme qui sert à signaler à l'autorité en charge de la sécurité et de la protection de la santé des agents, une situation de travail dont l'agent.e a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.
Dans ce dernier cas, le CHSCT doit aviser immédiatement l'autorité compétente (ou son représentant, l'Assistant de Prévention) de la situation dont il a été informé. De plus, ce signalement doit toujours être formalisé dans un Registre spécial de "danger grave et imminent", tenu sous la responsabilité de l'autorité en charge de la protection des agents; ce Registre spécial doit toujours être disponible pour les agents, et le CHSCT sera tenu informé de la situation décrite dans ce registre.

Signaler tout refus de mise à disposition du Registre spécial à un membre de votre CHSCT qui doit être tenu informé par l'administration de la situation en cause.

➢ le droit de retrait

L'exercice du droit de retrait permet à un.e agent.e estimant avoir un motif raisonnable de penser qu'il/elle est exposé.e à un danger grave et imminent menaçant sa vie, sa santé ou son intégrité physique de se retirer de son poste (sans toutefois rentrer chez lui) : il/elle doit demander à son employeur (échelon direction régionale) le lieu de repli qu'il lui propose, garantissant à la fois sa sécurité et la continuité de l'exécution de ses missions.

Le danger estimé par l'agent.e doit obligatoirement répondre à ces **deux critères** :

gravité : danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant (ou paraissant devoir entraîner) une incapacité permanente ou temporaire prolongée (jusqu'à entraîner ou paraissant devoir entraîner la mort).
A distinguer du risque habituel lié à l'activité professionnelle.

- **imminence :** danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. Il n'est pas réalisé mais risque de l'être dans un bref délai. Cette notion n'exclut pas celle de "risque à effet différé" : par exemple un cancer dû à une exposition à des rayonnements ionisants; la maladie peut se déclencher après un long temps de latence, mais le danger d'irradiation lui, est immédiat.

L'exercice du droit de retrait obéit à des modalités précises de fond et de forme, et va de paire, au préalable ou en même-temps, avec la procédure d'alerte (cf. *3) procédure d'alerte*).
Exercer son droit de retrait ne doit pas provoquer de nouvelle situation de danger grave et imminent pour les collègues restants.
A la suite du signalement d'un tel danger, soit par l'agent.e directement concerné.e, soit par un membre du CHSCT, les textes stipulent que l'administration doit procéder sur-le-champ à une enquête associant les membres du CHSCT.

FICHE 4. Les sanctions encourues

HARCELEMENT SEXUEL
Délit : 2 ans d'emprisonnement, 30 000 euros d'amende.
+ Faute disciplinaire : sanction disciplinaire (art. 6ter statut général des fonctionnaires)

Et voire plus si les **circonstances aggravantes** sont retenues (code pénal, article 222-33) : 3 ans et 45 000 euros
- abus de l'autorité conférée par les fonctions de l'auteur du harcèlement
- harcèlement commis sur mineur de 15 ans
- harcèlement commis sur personne vulnérable (âge, maladie, infirmité, déficience physique ou psychique, situation de grossesse, précarité de la situation économique ou sociale de la personne harcelée)
- harcèlement à plusieurs.

HARCELEMENT MORAL
Délit : 2 ans d'emprisonnement, 30 000 euros d'amende.
+ Faute disciplinaire : art.222-33-2 code pénal, art.L.1152-1 code du travail, art.6 quinquiès du statut général des fonctionnaires

RAPPEL : article 40 CPP
Les agents publics ont le devoir de signaler au Procureur de la République tous crimes et délits dont ils ont connaissance au cours de l'exercice de leurs fonctions (le fameux article 40 alinéa 2 du code de procédure pénal).

FICHE 5. Les agissements sexistes

Ils sont désormais prohibés dans le statut général des fonctionnaires : art.6bis de la loi n°83-634 (droits et obligations des fonctionnaires) et art.L1142-2-1 du code du travail.

La loi les définit comme étant **"tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant."**

Il s'agir par exemple de ce **sexisme "ordinaire"** qui se manifeste au quotidien par des remarques ou blagues sexistes visant à dissimuler le sexisme sous le masque de l'humour, des incivilités adressées uniquement aux individus d'un même sexe, l'obligation de se conformer aux stéréotypes de genre (injonctions ou remarques obligeant la personne à "coller" aux codes sociaux de son sexe), des interpellations familières (paternalisme infantilisant), de la séduction qui sexualise les rapports interpersonnels, l'attribution d'un registre de compétences sexuées empêchant l'accès à d'autres fonctions considérées comme étant "de l'autre sexe", des considérations sexistes sur la maternité et les charges familiales par rapport à une capacité de travail voulue par l'encadrement (culpabilisation).

Ne pas oublier :
L'agent.e victime de tels agissements ne peut subir de **mesures de représailles** en raison du fait qu'il/elle aurait subi ou refusé de subir de tels faits ou qu'il/elle aurait exercé un recours hiérarchique ou une action en justice ((loi n° 2016-1088 du 8/08/16).

Solidaires DOUANES Section de Bourgogne

LE GANT DE CRIN

SOLIDAIRES DOUANES SECTION DE BOURGOGNE
COURRIEL:SOLIDAIRES-BOURGOGNE@DOUANE.FINANCES.GOUV.FR

Hommage à notre collègue Christine DUMONT

C'est avec la plus sincère et profonde tristesse que nous avons appris la départ de Christine, une femme de grande valeur qui nous a honorés de son amitié et de son soutien.
À notre tour, nous témoignons à ses proches, que nous connaissons à travers elle, de notre soutien dans ces moments douloureux.

SOMMAIRE

PAGE 2 : Mémo pour les élections professionnelles 2018

PAGE 3-4 : L'évaluation professionnelle : 2018/2020, deux années de transition

PAGE 5 : Saoulant

PAGE 6-7 : Vive la fraude!!!!

PAGE 8: Iniquité entre les agents?

PAGE 9: Pensions en danger

PAGE 10: L'incorrigible remet le couvert!!!!!!

PAGE 11: A la Masse les places sont plus chères … que celles du stade Gaston Gérard!

Cette année, les élections promettent d'être un peu compliquées.
Il ne vous a pas échappé que nous passons au vote électronique et que, pour éviter les catastrophes passées lors des élections à l'Éducation Nationale, nous devons être vigilants.

À cette fin, SOLIDAIRES vous a concocté un mémo, à glisser dans toutes les poches évidemment :

PHASE 1

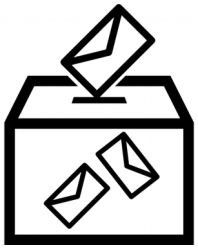
29 OCTOBRE 2018

Un courriel arrivera sur votre boîte mel (la pro pas la perso).
Comme il sera adressé en même temps à tous les agents, il est hautement possible qu'il atterrisse direct dans les spams et autres courriers indésirables : soyez vigilants, car ce courriel contient **LE** lien qui vous permettra de créer votre compte pour pouvoir voter un mois plus tard…
Donc vous cliquez sur ce lien et vous pouvez créer votre compte. Votre identifiant (LOGIN) sera votre numéro de sécurité sociale (aussi appelé numéro INSEE). *Jusque là, tout va bien - comme on dit…*

Mais ensuite vous devrez créer ensuite un mot de passe. ***Et là ATTENTION mes braves gens !!!***
Il devra comporter 10 caractères alpha numériques, avec minuscules et majuscules et signes (sauf les 2 tirets du 6 et 8, et l'@ qui est déjà pris…). Et ***re-ATTENTION***, vous ne devrez ***ABSOLUMENT*** pas le perdre car il ne pourra pas vous êtes restitué. Si vous êtes adeptes de la touche « mot de passe oublié ? » - comme certains que je ne cite pas - alors, c'est mort pour vous cette année. Nous vous conseillons fortement le post-it dans l'agenda pour les anciens comme moi ou la notif' dans le téléphone pour les plus branchés…

PHASE 2

DU 29 NOVEMBRE AU 6 DECEMBRE 2018



Vous pourrez voter! Armés de votre patience et de vos identifiant (LOGIN) + mot de passe, vous pourrez ouvrir la boîte magique qui vous permettra de prendre la bonne décision (voter SOLIDAIRES par exemple) pour les 5 scrutins auxquels vous pouvez voter (**CAPL, CAPC, CTL** – Comité Technique Local, aussi appelé CTSD parce qu'il est à la DI-, **CTR** – le même mais au niveau de la DG, et le **CTM** – le même mais au niveau du ministère, c'est du sérieux !).

La DG nous promet que c'est super facile, mais incite les organisations syndicales à traîner dans les couloirs pour aider les agents en cas de doute de ceux-ci, du coup on trouve ça suspect et on hésite sur la simplicité du système… affaire à suivre, on vous tient au courant!

L'évaluation professionnelle : 2018 à 2020, deux années de transition

Il ne vous a sans doute pas échappé que depuis 2017 (pour la catégorie B) et 2018 (pour les trois catégories A, B, C) le cadencement (l'attribution de mois pour la réduction d'échelons) dans le compte rendu d'évaluation professionnelle (CREP), a été supprimé par le protocole PPCR.
Seules subsistent les appréciations phraséologiques. Ainsi les chefs de service peuvent laisser libre cours à leur imagination pour satisfaire – ou non – leurs agents puisqu'ils ne sont plus soumis au système du quota de 0,8 mois/agent/an pour les agents de catégorie A et de 0,6 mois/agent/an pour les agents de catégorie B et C.

Il en a résulté une chute vertigineuse des recours en évaluation concernant l'année 2017 : dans notre DI, seulement deux recours en CAPL pour l'ensemble des trois catégories A,B,C ont été déposés.

Même dépourvue de cadencement, l'évaluation reste importante et soumise à des règles précises, tant du coté de l'administration que de l'agent. Si elles vous apparaissent injustifiées, discriminatoires, illégales…. faites un recours sur la ou les appréciations phraséologiques, celles ci constituent désormais votre évaluation. Ne pas les contester revient à laisser croire a l'administration que vous les partagez. Il faut faire attention aux mots employés dans le CREP. Certaines appréciations telles que « satisfaisant », « en progrès », « insuffisant », « acceptable », « rigide », « correct », « discret »….. doivent vous faire réagir.

Attention : les appréciations phraséologiques sont actuellement le seul critère qui conditionne les évolutions de carrière (listes d'aptitude, postes à profil qui se multiplient).

En effet, ces appréciations vont se retrouver sous la forme de cases à cocher dans le tout nouveau CREP volumineux (8 pages) en cours d'élaboration par l'administration qui a fait appel à une chargée de mission venant du secteur privé. Deux GT (groupes de travail) et une bilatérale ont eu lieu en 2017 et 2018 à la direction générale pour nous présenter les évolutions prévues.

Pourquoi un nouveau CREP ? La raison invoquée est que le CREP va être dématérialisé sous une application informatique (encore une) ESTEVE (Evolution du Système de traitement de l'évaluation Dématérialisée) :

- ➔ pour une amélioration pour les gestionnaires RH,
- ➔ pour améliorer la qualité de service pour les bénéficiaires (cela reste à démontrer),
- ➔ pour améliorer la performance de l'administration publique, être en harmonie avec les autres administrations : *actuellement la DGDDI est par dérogation hors champ du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel), bref la prime « au mérite ».*

On voit poindre ici le nez de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) avec l'augmentation des postes à profil, dont Solidaires dénonce l'augmentation prévue à plus de 40 % pour la catégorie A. A part quelques postes demandant des compétences spécifiques, TSI ou ODJ, par exemple, ils n'ont ni justification ni existence légale: chaque agent est en capacité d'évoluer s'il candidate ou est muté, sur un poste où il n'y a pas d'exigence particulière.

Du négatif : les (trop) nombreuses cases à servir pour la fixation et l'appréciation des objectifs pour 3 objectifs et 3 niveaux d'atteinte, la fixation de délais d'atteinte pour les objectifs de l'année à venir, la large place faite à la mobilité comme perspective de carrière.

Mais du positif tout de même: la valorisation de davantage de critères liés aux savoirs et aux savoirs être, la prise en compte des difficultés liées au poste et au contexte, l'expression de l'agent sera libre (une page blanche, sans question est dédiée à l'expression).

Et ce qui n'est pas prévu dans le décret 2010-888 du 28/07/2010 : on peut noter dans le projet de refonte du nouveau CREP le maintien et l'ajout de cartouches ou de mentions qui ne sont pas prévus dans le décret, ne reposant donc sur aucune base légale. Lors d'un recours, l'agent peut demander à les modifier ou les supprimer, si l'administration refuse, l'agent est en droit de déposer une requête au tribunal administratif :

- Maintien du cartouche N+2 : « Appréciation du chef divisionnaire » qui se dénommera dans le nouveau CREP « Appréciation du supérieur hiérarchique de l'évaluateur », généralement il est identique à celui du notateur, s'il est différent il apporte le plus souvent une nuance défavorable à l'évaluation de l'agent,

- Rajout de cartouches et mentions non prévues par le décret : à l'heure actuelle le nouveau CREP est encore à l'état de projet. Nous vous tiendrons au courant de sa finalisation et de la position de la DG par rapport aux bases légales.

Ce nouveau CREP devrait entrer en vigueur en 2020.

Bases légales : décret 2010-888 du 28/07/2018, décret 2017-722 du 02/05/2017, note annuelle de campagne

SAOULANT

C'est quoi cette histoire de rappels incessants à la déontologie ? En ces temps de PSD, CAP 2022 ou quel que soit le nom qu'on donne à la grande braderie de la Douane, trois mots pour qualifier ça. Dérisoire, ridicule, insultant. Un peu tout ça mélangé.

Dérisoire de nous faire ces rappels, alors que beaucoup de nos collègues vont si mal dans leur job. Ils ont vraiment autre chose en tête. Pour eux c'est plutôt : Pour combien de temps suis-je encore en Douane ? De quoi sera fait demain ? Quel nouveau métier vais-je devoir encore apprendre ? Encore un énième tableau de statistiques à remplir, c'est vraiment ça le fond de mon travail ?

Ridicule, car la Douane a la tête sur le billot. Pour mémoire, page 34 de « Cap 2022 », on nous dit que les missions de la Douane vont être cédées à des agences. Pas « certaines » missions mais les missions. C'est pourtant clair. Et cette « haute » hiérarchie qui programme notre disparition pure et simple, nous parle dans le même temps de déontologie encore et encore... Pourrait-on aussi et surtout parler de notre travail ? Car à quoi bon toute cette mascarade, alors que le dépeçage a largement commencé ?

Insultant, car depuis environ deux ans, on nous sert de la déontologie à toutes les sauces. En « simple » rappel, en note de service, en e-formation, en réunion… et la dernière en date, sous forme de flyers et d'affiches plus grandes que moi : Discrétion, Neutralité, Exemplarité, Probité, Professionnalisme, Solidarité…
Rappelez-moi à quelle personne il a fallu réclamer le véhicule de fonctions pour qu'elle la rende quand elle est partie ? Rappelez-moi qui a ouvertement fait allusion à sa religion dans un discours de nouvelle année ? Rappelez-moi qui a été pris en photo en train de fumer le cigare en bonne intelligence avec de hauts représentants de la filière tabacs ? Et qui s'est fait photographier tenant dans la main le passeport d'un Président, et a obtenu une promotion ?

Arrêtez ce matraquage. Soit vous ciblez les agents et les services où la déontologie ne veut pas dire grand-chose. Soit vous nous lâchez avec ce sujet. La très grande majorité d'entre nous a le service public et les règles qui vont avec chevillés au corps. Utilisez donc plutôt l'argent de ces flyers et de ces affiches pour améliorer le quotidien de tous ces collègues qui attendent ici une voiture maître de chien digne de ce nom, ou là que leurs locaux soient enfin rendus acceptables…
Au passage, SOLIDAIRES a posé la question du coût de cette com' à la DG. Pas de réponse.

VIVE LA FRAUDE !!!!

Lorsque Jean Jacques Rousseau rédige le contrat social (1), il réaffirme la souveraineté du peuple. Mais sa lucidité le conduit rapidement à considérer que le peuple souverain doit être, si nécessaire, rappelé à l'ordre par le gouvernement s'il s'écarte d'une conduite incompatible avec la vie en société.

Le philosophe avait déjà pris conscience de la nécessité pour la nature humaine d'avoir des gendarmes.

Dans la République, Platon apporte sa contribution en considérant que les fonctions de gouvernants ne pouvaient être confiées qu' à la minorité, de qualité, dotée d' une certaine hauteur de vue, d'une attirance pour l'intérêt général davantage que pour son propre égoïsme réservé aux autres acteurs de la société.

Il semble que nos dirigeants et leurs amis qui dirigent notre administration ignorent les travers humains que dénonce Rousseau. Et qu'ils ne connaissent pas plus la réflexion de Platon. A moins qu'il ne connaissent tout cela par coeur.....

Il n'y a pas si longtemps l'ancienne Directrice Générale se félicitait de **l'abrogation programmée de l'article 7 du Code des Douanes qui prévoyait la notion de marchandises fortement taxées et son corollaire, la transformation des contraventions en délits douaniers** (abrogation à compter du 01/01/2017). Elle présentait cette modification comme un progrès qui ne pouvait que favoriser le commerce. Elle oublia de dire que les hypothèses de mettre en oeuvre les Visites Domiciliaires, réservées aux délits allaient fondre comme neige au soleil. Adieu les Visites Domiciliaires que permettaient les anciennes dispositions ! Et la mise en évidence de fraudes graves permettant de s'enrichir par une concurrence déloyale. Quel bénéfice tirer se cette sinistre réforme ? Le juge d'instruction doit-il être interdit de perquisitionner ?

En 1987, les conséquences de la modification législative opérée par la loi 87-502 du 8/07/1987 a débouché sur la création jurisprudentielle de la bonne foi.
Cette évolution souhaitée par les magistrats (et des parlementaires dans l'oeil du cyclone douanier) qui souhaitaient faire rentrer le droit douanier dans le droit commun en le faisant devenir un droit subjectif original (aucun élément moral n'existe en droit douanier d'où, dans le silence de l'article 369 du Code des Douanes, la création jurisprudentielle de la bonne foi), amorça un recentrage de la responsabilité en matière douanière, en deçà de la responsabilité pénale de droit commun se contentant d'un élément moral (vouloir faire ce que l'ont a fait), moins exigeant que la démonstration de la mauvaise foi (2).

Il y a quelques années, l'erreur de droit fut reconnue et put trouver à s'appliquer en matière douanière. Ce concept révolutionna le principe selon lequel nul ne peut ignorer la loi, mais les décisions de justice en limitèrent la portée. Toute lecture erronée d'un texte n'est pas constitutive d'une erreur de droit. L'erreur invincible est par contre exonératoire de responsabilité, mais n'exonère pas de l'obligation de régler les sommes en jeu (article 369-4 du code des douanes).

Aujourd'hui, le droit à l'erreur, nouvelle déclinaison du sujet, est reconnu en matière douanière, dans les limites imposées par le droit communautaire qu'aucun texte national ne peut amender (loi ESSOC).

Le droit pénal répressif s'efface derrière l'irresponsabilité enfin (!) consacrée. Sachant que l'administration sait déjà distinguer les vrais des faux fraudeurs, y aura-t-il de vrais changements dans une matière technique où rapporter la preuve d'une absence de bonne foi relève d'une vraie difficulté ? Nous pouvons compter sur les redevables pour s'approprier la preuve de leur évidente probité, remettant encore un peu plus en cause le principe français selon lequel celui qui poursuit doit rapporter la preuve de la culpabilité. Une sorte d'auto-contrôle en forme d'absolution : rares seront les hypothèses où les redevables exciperont d'entrée qu'ils ont sciemment voulu frauder : le droit à l'erreur comme droit de frauder !

Soumis à des textes principalement communautaires mais aussi nationaux, les redevables doivent pourtant s'impliquer a minima pour réaliser leurs opérations de commerce extérieur.
Force est de constater que cela n'est pas leur tasse de thé, qu'ils s'en remettent presque exclusivement aux commissionnaires en douane, souvent bien loin des textes eux-aussi : dans les deux cas les risques de contrôle sont faibles. Et le droit à l'erreur viendra au secours du commerce.

Cette nouvelle "vision" de la société aura pour effet de faire disparaître ladite société qui tenait encore grâce à le présence de gendarmes en tout genre. Les plus tricheurs feront disparaître les autres; les perceptions se feront plus rares. Pourquoi ne pas envisager la suppression du code de la route, des radars et faire confiance aux titulaires du permis de conduire ?

Le grand patronat français et étranger a investi l'Etat et souhaite sa disparition en légalisant le droit de ne plus avoir peur du gendarme, préalable à la suppression du gendarme. Ils utilisent leurs femmes et hommes et en place, pour se soustraire à leurs obligations, ciment de la vie en commun.

Leur réflexion devraient s'enrichir d'un questionnement pertinent, en relisant au besoin les grands auteurs, histoire de se mettre à la hauteur des exigences d'une vie en société, plutôt que d'encourager les fraudeurs qui mettront tout le monde à genoux. Les petits délinquants ne pourront, quant à eux, fait valoir le droit à l'erreur, la confiance n'a pas à leur être accordée, ce qui consacrera encore un peu plus notre "société" à deux vitesses... rappelant furieusement l'organisation sociale d'avant la révolution de 1789 qui inspira J.J. Rousseau, hôte du Panthéon.

(1) En 1762 le citoyen de Genève publie un essai dont le véritable titre est : "du contrat social : ou principe du droit politique".
(2) Avant la réforme de 1987 l'infraction douanière (délit ou contravention) n'était composée que de l'élément légal et de l'élément matériel (droit pénal spécial dérogatoire du droit commun). L'article 369 du code énonçait que les "tribunaux ne peuvent relaxer les délinquants pour défaut d'intention". Il n' y avait pas d'élément moral, à la différence des délits de droit commun. L'abrogation de l'alinéa n'a pas, dans le silence du texte, créé d'élément moral (cf principes encadrant le droit pénal : interprétation restrictive des règles de fond). La Chambre Criminelle a tiré les conséquence de l'abrogation et du silence en créant la possibilité de faire état de se bonne foi, sorte de "fait justificatif" comme l'état de nécessité, ou la démence. En cas de bonne foi, l'infraction n'est pas constituée mais les sommes en jeu sont dues (ce que n'avait pas compris la DG qui avait oublié que la relaxe avait aussi pour conséquence de ne pas régler les sommes dues, et qui a fait rajouter une disposition dans le code pour qu'il y ait condamnation au paiement des sommes dues, en cas de bonne foi).

INIQUITE ENTRE LES AGENTS ?

A propos des budgets qui font tourner les services, vous en connaissez sûrement deux qui (normalement) ne servent pas à financer les mêmes dépenses, celui de la D.I et celui du CHSCT.
Parmi les choses intéressantes à savoir concernant les dépenses votées au CHSCT, c'est qu'elles sont cadrées par le Ministère. Les collègues qui vous représentent doivent suivre la note annuelle d'orientations ministérielles et toutes les consignes édictées par le Secrétariat de Bercy.
Bien sûr, cela donne lieu à des discussions pour savoir si tel ou tel matériel doit être pris sur le budget d'une direction ou sur celui du comité, car parfois la frontière entre prise en compte des conditions de travail et obligations de l'employeur n'est pas si claire que ça.

Mais il est une question qui jusqu'il y a peu nous semblait tranchée : le financement par le CHSCT de la climatisation dans les services. Bercy a dit non.
Pas de clim, mais plutôt l'aménagement d'une pièce où chaque agent peut se rendre pour se rafraîchir.
Et puis ce qui était apparemment bien clair, a peut-être changé. Pour tout dire, on ne sait plus trop.

On apprend qu'ici une direction a accepté de payer la clim à ses agents, son budget le lui permettant. Ok, pourquoi pas. Mais là, une autre direction refuse de le faire pour cause d'installation électrique jugée insuffisante, mais le CHSCT a accepté de financer quand même pour répondre aux besoins des collègues. Ou encore ici, un comité a respecté les consignes de Bercy, à savoir pas de clim, et la direction a refusé elle aussi de faire les travaux. Et du coup, les agents réclament ces travaux, mais en vain.
Au final, on se retrouve avec des agents qui ne sont pas tous logés à la même enseigne ; ça devient vraiment gênant.

Les collègues trouvent cela inéquitable. Que répondre aux uns et aux autres ? On ne ne sait plus trop quoi en penser. Cela mériterait des éclaircissements de la part du Ministère.

PENSIONS EN DANGER
APPAUVRISSEMENT DU PROGRAMME DES RETRAITES

- augmentation de la CSG de 25% à partir du 1/01/18
- augmentatoin des pensions de 0,30 % en 2019 et 2020 alors que l'inflation annuelle est de 1,7%.

Au total baisse de 6% du pouvoir d'achat soit 1/2 mois de pension.

La retraite est assimilée à une aide sociale. Cela devient réalité dans le projet de plan de financement de la sécurité sociale où le terme de pension ou retraite est remplacé par celui d'allocation sociale, ce qui veut dire qu'elle pourra être modulée comme toutes les aides sociales : augmentée ou non selon les exigences du marché ou même suprimée.

Ce sont les prémices de la réforme qui ne portera plus le terme de retraite mais d'aide sociale. Or, la pension de retraite n'est pas une allocation sociale mais un droit acquis par le travail et les cotisations versées.

Cette réforme touche non seulement les retraités actuels mais surtout les futurs.

C'est pourquoi les retraités SOLIDAIRES se sont mobilisés avec les actifs le 09/10/18. Une action intersyndicale retraités a eu lieu à Dijon le 18/10/18 à 14H30 par un rassemblement Place de la République, suivi d'une manifestation.

L’ INCORRIGIBLE REMET LE COUVERT !!!!!!

La sagesse populaire a coutume de dire que l’on ne commet jamais deux fois les mêmes erreurs. Cela signe le discernement. Celui-ci semble faire cruellement défaut à notre ancien DI parti vers des terres moins exigeantes. Notre retraité, vient encore, par DG des douanes interposé (Rodolphe himself !), de montrer qu’il ne sait pas tirer les leçons des décisions de justice, de celles qui lui ont douloureusement tiré les oreilles.

Rappelons-nous la décision de censure rendue par le Tribunal Administratif de Dijon dans l’affaire du STA de Morteau, où sa suppression par décision de notre premier de cordée s’était affranchie de l’avis préalable du CHSCT.

Rappelons – nous - pour ceux qui ce jour-là eurent le privilège de siéger au CTSD présidé par notre éminent juriste- la mise en cause totalement injustifiée par celui-ci de la compétence des juges locaux, et les mensonges délivrés sans retenue quant au contenu réel du jugement.

Rappelons-nous, nous qui avons lu le compte-rendu et les commentaires dans ce même journal exposés par un article intitulé « S.T.A. DE MORTEAU (SUITE) », les analyses un brin sarcastiques, mais adaptées au sujet, qui avaient été publiées. Nous pouvions espérer que cet article aurait la vertu d’éclairer la lanterne de notre D.I. et lui permettre de progresser dans un domaine où il était à la rue.

Que nenni! La suppression de la BSI de Chalon s/Saône vient d’être à son tour censurée par le Tribunal Administratif de Montreuil, territorialement compétent, suite au recours pour excès de pouvoir déposé par une autre «OS contestataire», contre la décision illégale du plus grand des douaniers, le Directeur Général en personne. Une fois encore le CHSCT n’a pas été saisi. Et qui a préparé le terrain (miné) à notre plus éminent représentant ? Notre retraité, bien sûr !

Certes, nous ne connaissons pas les dessous administratifs de l’affaire mais imaginons aisément qu’exposer devant le CHSCT les mesures d’accompagnement ne représentait pas une partie de plaisir. Nous devons aussi retenir que les règles de droit ont été méprisées ainsi que le personnel concerné et les élus en CHSCT, par de hauts représentants de l’État dont la mission première est d’être des citoyens et des fonctionnaires exemplaires comme le souligne la charte* des valeurs de la douane. A méditer….

Ce que n’a certainement pas manqué de faire le Tribunal Administratif de Montreuil.

* Charte des valeurs de la douane : *Nous appliquons la présente charte, quels que soient notre grade et nos fonctions.*
Remarques : Celle-ci, en réalité , rappelle principalement des dispositions légales incluses dans des textes ou des codes (rubrique exemplarité : « nous respectons rigoureusement l’ensemble des lois et règlements de la République »). Elle contient aussi quelques « ajouts » ne trouvant leur source dans aucun texte, et ne pouvant revendiquer aucune valeur juridique, ce que la charte se garde bien d’exposer. Manifestement ce bréviaire est une réponse aux dérives de services ayant conduit aux récentes et spectaculaires mises en examen relayées par la presse, assorties selon le courriel de M. GINTZ, de procédures disciplinaires.

A LA MASSE LES PLACES SONT PLUS CHERES… QUE CELLES DU STADE GASTON GERARD!

Les agents habitant à la Masse rue Jean Moulin sont confrontés à chaque match du DFCO, au Stade Gaston Gérard, à un problème récurrent de stationnement. Soit tous les 15 jours à peu près…
De plus, non seulement le/la collègue qui rentre chez lui/elle ne peut accéder au parking, mais il/elle ne peut se garer nulle part ailleurs, puisque toutes les places sont prises en raison du match en cours. Et pas la peine de demander à la Police municipale de faire déplacer le sportif indélicat : elle a répondu qu'elle ne se déplacerait pas, faute d'effectifs.

Par le passé, une barrière à l'entrée du parking de la résidence était présente. Mais le mécanisme étant cassé, la réparation n'a jamais été effectuée et aucun panneau d'interdiction de stationner n'est présent.

Lorsque les matchs sont attrayants (Lyon, Marseille, Paris), les personnes se rendant au stade se garent « pile-poil » devant l'entrée du parking de la cité, empêchant ainsi l'entrée et la sortie des agents et de leur famille. Et pour couronner le tout, ces gentils spectateurs se garent aussi devant le parking à l'arrière du bâtiment. Comme ça, inutile de s'exciter, tout est bien verrouillé !

Il est donc nécessaire que la DI prenne en considération ce problème et installe une nouvelle barrière équipée d'un bip ou d'un code afin que le parking réservé aux douaniers retrouve sa fonction première.

Comité Technique Local (CTL)

Titulaires :
Frédéric MICHAU *(Centre)* et **Agnès MARCEAUX** *(Bourgogne)*
Suppléants :
Renaud GOYATTON *(Franche-Comté)* et **Jacques CHEMINET** *(Bourgogne)*

CAPL n°2 Contrôleur 1ère classe

Titulaires :
Frédéric MICHAU *(Bureau de Blois)* et **Judith MOINDROT** *(Dijon RI)*
Suppléantes :
Catherine ROYER *(Bureau d'Orléans)* et **Karine ANSELMO** *(Morteau BSE)*

CAPL n°3 Agent de constatation principal 1ère classe

Titulaire :
Sylvie FAUCHET *(Dijon Viticulture)*
Suppléant :
Jean-Paul DE CUBBER *(Dijon Bureau)*

Commission Territoriale de la Masse

Titulaire : **Renaud GOYATTON** *(Bureau de Morteau)*
Suppléante : **Éliane LECONTE** *(Bureau de Bourges)*

Représentante au CDAS 21

Titulaire : **Philippe SABRET** *(Dijon DR)*
Suppléante : **Magali BEUNET** *(Dijon DR)*

Représentante à la SRIAS de Bourgogne

Titulaire : **Judith MOINDROT** *(Dijon RI)*

Représentant au CHSCT de Bourgogne

Suppléante : **Agnès MARCEAUX** *(Dijon viti)*

Co-Secrétaires de la section Solidaires Douanes de Bourgogne

Mme Agnès MARCEAUX : agnes.marceaux@douane.finances.gouv.fr

Mme Judith MOINDROT : judith.moindrot@douane.finances.gouv.fr

Secrétaire-adjointe de la section

Mme Sylvie FAUCHET : sylvie.fauchet@douane.finances.gouv.fr

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e) déclare adhérer au syndicat SOLIDAIRES DOUANES

Nom : Prénom :
Résidence : Service :
Grade : Indice : Fonction :

Adresse :
Tél (travail) : Tél (dom) :

Adresse mail : @

A le Signature