



Équipements, effectifs, horaires, handicap, sens :

Allô, Maman bobo ?!



***Nous laissons un message,
mais y a-t-il quelqu'un derrière le répondeur ?***

Sommaire



Tract/Communiqué

pages 2-3



Déclaration liminaire

pages 4-5



Compte-rendu

pages 6-10



Annexe : lexique

page 11



Communiqué

SOLIDAIRES Douanes

de synthèse des débats



**Équipements, effectifs, horaires :
handicap, sens du travail ?**

Allô, Maman bobo !



Un cycle impassible ?

Le 4 avril 2022 fut signé l'accord sur le transfert/abandon des missions fiscales (TMF) entre la Directrice générale et tous les syndicats, à la seule exception de SOLIDAIRES.

Pour tourner cette page du TMF, la DG a engagé des discussions fin 2022 :

- dans la branche Surveillance (SURV), sous forme de *cycle*, pour l'amélioration des conditions de travail (équipement, recrutement, formation, encadrement, organisation) ;
- dans la branche Opérations commerciales et administration générale (OPCO-AG), pas en reste, avec des discussions sur la prise en compte de la pénibilité et également sur le vestiaire.



Là où les collègues bougent, la « haute » administration lâche

Pourtant le nombre de réunions n'est pas gage de réussite :

- Deux réunions dédiées aux conditions de travail en OPCO-AG, en novembre 2022, et plus rien depuis.
- Une douzaine en SURV depuis fin 2022, avec quasi 0 effet.



Contre mauvaise fortune, bonne poire ?

Pour éviter que cette évolution des moniteurs et MC - certes insuffisante mais tout de même positive - n'inspire d'autres collègues, la « haute » veut relancer une discussion institutionnelle.

Comment ? En déclinant à la Direction générale des Douanes et Droits indirects (DGDDI) un plan, lancé il y a 2 ans au niveau Fonction publique (FP), relatif à la *Santé au travail*. Un plan FP pas passé par la case ministérielle !



*Nous laissons un message,
mais y a-t-il quelqu'un derrière le répondeur ?*

Un élément est fondamental : le rapport de force. En effet, là où la situation des personnels évolue, c'est là où ils se sont mobilisés :

- chez les personnels moniteurs de tir et de techniques professionnelles de contrôle et d'intervention (TPCI)
- chez les moniteurs de chien (MC).

Et qu'importe si ce plan Santé a des contours flous et peu de portée :

- n'ayant pas de format cadré, car n'ayant ni nombre précis de réunions, ni date de fin du cycle de réunions (fin du 1^{er} semestre, fin 2024 ?) !
- n'ayant pas de budget prévu, d'ailleurs la DG ne sait pas à cette heure si ce plan est concerné par le plan d'économie de 10 milliards d'euros de Bruno Lemaire pour 2024 !

« Si vous voulez enterrer un problème, nommez une commission », disait Georges Clémenceau. Pour l'administration des Douanes, on pourrait presque décliner la formule par un « *sortez un plan du chapeau* ».

Nous en saurons davantage sur le sujet début avril prochain, lorsque seront engagées les réunions en bilatérale (tête-à-tête entre chaque syndicat et la DG).



Déclaration liminaire

**SOLIDAIRES Douanes
du 01/03/2024**

**résumant les documents
et posant les enjeux**



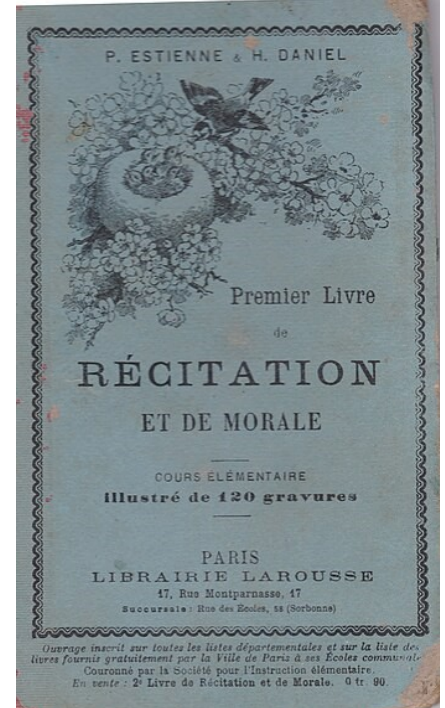
Déjà tant récité, le plan Santé ?!

Madame la présidente,
Mesdames et messieurs,

Nous voici réunis pour une réunion relative au Plan Santé.

Le corpus documentaire est nourri, avec 75 pages au total :

- Fiche DGDDI rédigée spécifiquement pour l'occasion : 4 pages ;
- Plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025, élaboré par la Direction générale de l'Administration et la Fonction publique (DGAFP) : 52 pages ;
- 2 extraits du Rapport social unique (RSU) DGDDI, pour un sous total de 14 pages :
 - le chapitre 1 relatif à la structure démographique, exposant la pyramide des âges par genre, branche et catégorie : 4 pages ;
 - le chapitre 5 relatif à l'organisation, au temps et à la sécurité au travail, exposant des données sur le télétravail (TT), les accidents de service (de travail, de mission, de trajet), les incidents (passages de vive force, fuites, résistances au contrôle, insultes, menaces, agressions), les arrêts maladie et les congés parentaux : 10 pages ;
- 2 extraits de l'Observatoire interne DGDDI 2023, pour un sous total de 5 pages :
 - le volet *Qualité de vie (QVT) / Stress lié au travail – deux indicateurs qui se dégradent sur la population Surveillance* [NDLR : nous citons le document] : 3 pages
 - le volet *Sentiment d'avoir subi des discriminations → en léger recul* [NDLR : nous citons à nouveau le document] : 2 pages.



Au programme ? !

Pour ce qui est du plan santé au travail dans la Fonction publique, il ne nous est pas inconnu, étant publié depuis plusieurs années. Les objectifs fixés au niveau Fonction publique étant repris, dans la fiche DGDDI d'aujourd'hui, sous forme d'axes de travail pour élaborer le plan santé au travail.

Pour ce qui est du RSU et de l'observatoire interne, ils nous sont encore moins inconnus, ayant eu précédemment un temps de discussion en instance DGDDI, au Comité social d'administration de réseau (CSAR) le 14 décembre dernier. Pour ce qui est de l'observatoire interne, l'intégralité du document avait même été transmise plusieurs mois auparavant, puisqu'initialement l'examen était prévu en juillet.

Nous étions intervenus pour signaler que notre analyse sur le sous-effectif est partagée par un nombre croissant d'acteurs, ici par un cabinet d'audit externe.

Or cette dimension fondamentale et structurelle du sous-effectif est absente ici de la discussion.

Des heures de sport et une invitation à une meilleure hygiène de vie, c'est-à-dire une reformulation du mot d'ordre *manger-bouger*, c'est bien. Mais nous le voyons, cela relève d'une politique de santé publique élémentaire. Ce qui importe, s'il y a une déclinaison DGDDI, c'est que l'État employeur s'en donne les moyens :

- 1^o crédit mensuel d'heures de sport de 10h, pour toutes et tous, dans la branche Surveillance et dans la branche Opérations commerciales et administration générale (OPCO-AG). En effet l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) recommande au moins 30 minutes d'activité d'intensité modérée 5 fois par semaine (ou l'équivalent de 2h30 hebdomadaires) ;
- 2^o relèvement et alignement de la valeur unitaire des titres restaurant a minima à 10 €, pris en charge à 60% par l'employeur (contre 6 € et 50% aujourd'hui).

Ensuite, l'accompagnement individuel et la mobilisation des acteurs, sans moyens, c'est vain ! Cela relèvera au mieux d'une certaine calinothérapie. Appliquer une politique d'une autre dimension, c'est de cela qu'il s'agit.

Retrouver du sens, garantir des perspectives de déroulement de carrière, ou améliorer concrètement les conditions de travail, cela nécessite des moyens : autrement dit repyramidage des chefs d'équipe (CDE) en catégorie A via plan de qualification, relèvement des taux de promotion intra et intercatégoriels, création de milliers de postes, simplification des procédures ! **Pas d'énîèmes instruments de mesure.**

La délégation SOLIDAIRES Douanes, le vendredi 1^{er} mars 2024



Compte-rendu



Introduction : *beau sur le papier, mais sans données ?!*

A) Participation : *un sujet chapeauté par le bureau RH4*

a) Syndicats

Toutes les organisations syndicales (OS) représentatives participent à la réunion, avec un nombre variable de membres :

- SOLIDAIRES : 3 membres ;
- CFDT : 3 membres ;
- CGT : 2 membres ;
- USD-FO : 2 membres ;
- UNSA : 3 membres ;
- CFTC : 1 membre ;
- CGC : 1 membre ;

b) « Haute » administration

Cette réunion est présidée par M^{me} Florence Poyart, sous-directrice Ressources humaines et relations sociales (SD-RH), accompagnée de :

- Bureau qualité de vie au travail et action sociale (RH4) : M^{me} Castera (cheffe de bureau) et M^{me} Dencœur (adjointe à la cheffe de bureau), ainsi qu'un rédacteur en charge des accidents du travail ;
- Bureau réglementation et dialogue social (RH1) : M. Jaouen (chef de bureau) ;
- Mission outils et méthodes des ressources humaines (MOM-RH) : M^{me} Fanny Couturier.



B) Préalables : *ni calendrier fixé, ni moyens dédiés !*

a) Déclaration

Plusieurs syndicats sont intervenus en préalable :

- SOLIDAIRES procède à la lecture d'une déclaration, *détails en page 5).*
En sus nous indiquons que si cycle de réunions il y a, l'important est qu'il y ait une portée !
De manière subsidiaire : quelle marge de manœuvre sur le plan budgétaire¹, quelle périodicité de réunions, sur quelle période ?
- Autres interventions : CFDT, CGT, USD-FO, UNSA, CFTC ont tenu des propos.

b) Réponses de la « haute » administration

La sous-directrice RH indique :

- **Format** : une négociation n'est pas à l'ordre du jour car cela requiert des moyens, et cela « est difficile ». Sans compter qu'il y a « besoin d'une directrice générale ». La SD-RH « ne l'exclu[t] pas, mais n'a « pas de mandat ». « *Je pense qu'on peut, même sans accord, arriver à plein de choses.* »
- **Périodicité des réunions** : le cycle sera de plusieurs réunions, avec une phase de *bilatérales* (un « tête-à-tête » avec la direction générale pour chaque organisation syndicale), avant de se revoir en format réunion technique.
- **Moyens** : « *Je ne sais pas si c'est à moyens constants [...] Mais avec les moyens dont on dispose, il y a déjà de quoi faire.* »
- **Ambition** : « *À Bercy, c'est un plan qui a été oublié. C'est une volonté de la DGDDI de travailler sur le sujet. Le plan DGAFP est très intéressant, il n'a pas eu d'écho.* »
- **Résumé** : « *on essaiera de faire un travail de qualité avec les moyens qui sont les nôtres. Mon idée c'est d'aboutir sur ce sujet. Pas de nous réunir pour nous réunir.* »



C) Présentation : *vers une énième opération de communication ?*

a) Le contexte

Dixit le bureau RH4, l'élaboration d'un plan dédié à la « santé au travail » et adapté aux spécificités de la Douane s'inscrit dans la stratégie gouvernementale ayant conduit l'État employeur à se doter d'un plan en matière de santé au travail (2022-2025) [NDLR : via la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP)].

b) Orientations

Toujours d'après le bureau RH4, un *plan santé* vise à développer une culture de prévention primaire en santé au travail, afin de préserver la santé physique et mentale des agents au travail.




La construction d'un « plan santé au travail » permet de formaliser les actions de l'administration en tant qu'employeur et de répondre aux obligations légales de préservation de la santé physique et mentale des agents.

Pour SOLIDAIRES Douanes, un plan sans moyens relève d'une opération de communication. En effet, c'est une obligation légale de l'employeur que d'adapter le travail aux personnels et de veiller à leur protection². Si la DGDDI souhaite communiquer sans engager un réel effort, mieux vaut appeler ça « rappel » voire « guide des mesures prises ».

1 Cf l'annulation de crédits de 10 milliards d'euros annoncée pour 2024 par le ministre Bruno Lemaire, dont 20 millions d'euros envers la DGDDI (programme 302) et 106,25 millions d'euros à l'encontre des politiques ministérielles (programme 218).



Source : décret 2024-124 du 21 février 2024 portant annulation de crédits (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049180270>)

2 Source : Article L4121-2 du Code du travail (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006178066>)

Les axes de travail de la Direction générale	Observations SOLIDAIRES
<p> 1- Renforcer le suivi médical des agents en termes de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> Analyser les motifs de changements de branche, les données existantes en termes d'accidentologie ou de maladie, les dossiers de vérification des conditions de santé particulières (CSP) pour lesquels ces dernières ne sont pas ou plus remplies ; Renforcer le suivi médical des agents et la vérification des CSP en surveillance, avec l'appui du réseau ministériel de la médecine du travail et de la médecine statutaire, impliquant les médecins agréés et les conseils médicaux. 	<p><i>La problématique est le sous-effectif de médecins, à l'image du cadre général. L'attractivité passe par :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -les soulager de tâches et les seconder de personnels infirmiers, comme c'est ça et là le cas. une considération de leur avis par les directions et leur éviter toute pression. <p><i>En lien, il y a une ambiguïté sur le rôle des psychologues du travail de la DGDDI. Tantôt en charge du recrutement, tantôt de l'organisation du travail.</i></p> <p><i>Pour créer un climat de confiance avec les personnels, il faut <u>détacher les psychologues des Directions interrégionales (DI)</u> et les rattacher :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> soit au secrétariat général du ministère (SGM) comme les médecins, soit à la direction générale, au sein du bureau RH4.
<p> 2- Conduire une réflexion sur la place du sport tout au long de la carrière notamment pour la surveillance :</p> <ul style="list-style-type: none"> Conduire une réflexion visant à intégrer la dimension sportive comme élément de l'habilitation aux TPCI (analyser la faisabilité de s'appuyer sur les habilitations et formations TPCI avec une séance incluant des séquences d'échauffement, d'étirements, de renforcement musculaire, avec un suivi renforcé des formations). 	<p><i>Nous pensons au contraire que le sport doit être détaché des techniques professionnelles de contrôle et d'intervention (TPCI). Ce sont deux activités différentes, qui nécessitent un temps dédié pour chacune.</i></p> <p><i>D'ailleurs, l'Administration distingue déjà le sport et les TPCI lors de 2 phases du parcours administratif :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> lors du recrutement via concours ainsi que lors de la formation initiale à l'Ecole nationale des Douanes de La Rochelle (ENDLR). <p><i>En lien, il serait opportun de développer à l'ENDLR une formation sur le maintien en forme.</i></p>
<p> 3- Promouvoir l'activité physique et lutter contre la sédentarité au quotidien :</p> <ul style="list-style-type: none"> Développer la pratique sportive en particulier pour les agents exerçant en surveillance au regard des contraintes opérationnelles ; Favoriser la pratique d'activités physiques améliorant les postures et luttant contre les troubles musculo-squelettiques (exemples : présentation de postures de gainage, mise à disposition de matériels en accès libre) ; Partager les bonnes pratiques pour « bouger au quotidien », en s'appuyant par exemple, <ul style="list-style-type: none"> sur les remontées des projets dans le cadre du Fonds d'amélioration des conditions de vie au travail (FACVA), sur la mobilisation du réseau associatif (Association sportive nationale des Douanes [ASND], Association Touristique, Sportive et Culturelle des Administrations Financières [ATSCAF] ou en reconduisant l'initiative « KIPLIN ». 	<p><i>Pour l'activité physique, SOLIDAIRES revendique un <u>crédit d'heures de 10h par mois</u> pour toutes et tous, en Surveillance (SURV) et en Opérations commerciales et administration générale (OPCO-AG).</i></p> <p><i>En effet l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) recommande au moins 30 minutes d'activité d'intensité modérée 5 fois par semaine (soit 2h30 hebdomadaires, cf notre déclaration liminaire).</i></p> <p><i>Sur les bonnes pratiques, nous privilégions le recours aux outils internes plutôt qu'externes. Pour attirer du public dans les outils internes (associations sportives), il faut garantir crédits d'heures et autorisations d'absence (ASA), par exemple pour participation aux compétitions.</i></p> <p><i>Si nécessaire, il faut prescrire certaines postures qui ont un intérêt pour les troubles musculo-squelettiques (TMS).</i></p> <p><i>NDLR : l'initiative « Kiplin », d'un coût de 10 000 €, désigne le recours à une entreprise française usant volontiers de termes anglophones dans son fonctionnement.</i></p> <p><i>Cf sa dénomination, « Keep lean », signifiant en français « rester mince ».</i></p>






Les axes de travail (suite)

Les axes de travail de la DG	Observations SOLIDAIRES
<p> 4- Renforcer l'accompagnement des agents en organisation du travail atypique :</p> <ul style="list-style-type: none"> Agents de la branche OP-CO : analyser les données collectées sur les horaires atypiques et recenser les besoins ; Agents de la branche de la surveillance : <ul style="list-style-type: none"> Relancer l'étude avec les médecins du travail (qui avait été présentée en CTR-HSCT en février 2022 et suspendue du fait de la COVID-19) afin d'analyser les rythmes de travail et d'adapter les conseils notamment en matière de règles hygiéno-diététiques pour les agents ; Poursuivre des travaux d'adaptation du port des équipements et matériel afin d'améliorer le confort des agents et de prévenir les troubles musculo-squelettiques, en s'appuyant sur les remontées du terrain et les ergonomes ainsi que la médecine du travail ; Télétravailleurs au-delà de 3 jours hebdomadaires : assurer un suivi quantitatif et qualitatif (point prévu par l'accord sur le télétravail du 16 novembre 2023). 	<p>SOLIDAIRES rappelle la possibilité légale pour les personnels de modifier librement leur régime de travail, s'ils le demandent. Et quand ils le veulent ! En effet, cela peut même être modifié tous les ans s'ils le souhaitent ! <i>Méthodologiquement, cela peut se faire via pétition, mais pas seulement. Il appartient ensuite aux organisations syndicales de voter la proposition en Comité social d'administration (CSA).</i></p> <p>Pour les OPCO, SOLIDAIRES rappelle sa revendication d'attribution de trimestres supplémentaires pour la retraite, à l'instar des personnels SURV, au regard des horaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> tôt le matin, notamment dans les Centres de dédouanement postal (CDP) ; en soirée et de nuit, dans les contributions indirectes (CI), à l'Unité dédiée au dédouanement (UDD Roissy nuit) et dans des bureaux H24 (Calais, Dunkerque). <p><i>En effet, les horaires atypiques, ne correspondant pas au rythme biologique, provoquent une perte d'espérance de vie.</i></p> <p>Par ailleurs, le travail le week-end en horaires courts génère fatigue et usure, les personnels courant après leurs heures. <i>Ainsi la cellule de sécurité alimentaire (CSA) à Roissy, en charge du contrôle des denrées alimentaires à l'importation (mission auparavant assumée par la DGCCRF), travaille de 7h30 à 16h, du dimanche au vendredi inclus. Pour disposer de leurs week-end, se reposer, passer du temps avec leurs proches, les collègues sont contraints de déposer des jours de congé.</i> SOLIDAIRES revendique pour ces personnels le passage en horaires longs.</p> <p>De même, le travail en fin de nuit est extrêmement nocif. <i>Ainsi, les services de nuit de 2h à 9h du matin, mis en place à la brigade de surveillance intérieure (BSI) de Mulhouse, sont à proscrire !</i></p> <p>En sus, pour ce qui est des prolongations de service, il importe d'engager un mécanisme compensatoire pour ces horaires illégaux et dangereux :</p> <ul style="list-style-type: none"> soit via la remise obligatoire à une autre équipe, une fois l'horaire prévu atteint (ce qui nécessite de l'effectif) soit doubler les heures, comme sur les jours fériés.
<p> 5 - Préserver la santé des agents et des collectifs de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> Renforcer la détection et la prise en charge des risques psycho-sociaux (RPS) avec un renforcement de la prise en charge par l'encadrement et les acteurs de prévention ; Prévenir l'usure professionnelle et favoriser le maintien ou le retour dans l'emploi, suite à des problèmes de santé (ex : initiative DI IDF « parlons santé et maladie au travail ») ; Prévenir les risques liés au port de charges lourdes avec le rappel des gestes et postures, la généralisation des outils favorisant des mouvements adaptés (exemple : banc de visite modulable en hauteur). 	<p>Il n'est pas nécessaire de renforcer la détection. <i>Les outils existants sont nombreux :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), Rapport social unique (RSU), Observatoire interne, registre santé et sécurité au travail (RSST), registre de signalement des dangers graves et imminents (RSDGI). <p>Il importe par contre de veiller à transmettre les informations à la représentation du personnel (notamment pour le RSST, le RSDGI et la future base de données sociales – BDS).</p> <p>Ensuite la prise en charge et la prévention requièrent des moyens, c'est-à-dire de l'effectif et des perspectives de carrière.</p> <p>Pour l'équipement en Surveillance, il faut notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> permettre l'usage du brélage (bretelles de suspension) afin de répartir la charge sur le corps ; offrir la possibilité de passer des marchés directionnels afin de répondre à des besoins spécifiques (gilet pare-balles féminin). <p><i>Pour l'équipement en Opérations commerciales, il faut permettre une dotation individuelle et un accès à l'outil Gestion des commandes (GECO). En résumé GECO pour les OPCO !</i></p>



Les axes de travail (fin)

Les axes de travail de la Direction générale	Observations SOLIDAIRES
 <p>6 - Sensibiliser les agents aux risques pour la santé, liés aux dangers des conduites addictives (tabacs, alcools, stupéfiants, jeux, etc.) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'appuyer sur la convention ESPER (les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument) avec la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) pour renforcer les actions de prévention ; • Conduire des actions de sensibilisation et de formation, dans un premier temps dans les écoles puis, dans un second temps, dans les services, en s'appuyant également sur les acteurs de prévention et la médecine du travail. 	<p>SOLIDAIRES rappelle l'importance des espaces de dialogue, dont il est fait état dans la convention ESPER. Pour que ces espaces fonctionnent, il faut une indépendance hiérarchique entre la personne rencontrant quelque addiction et la personne/structure qui dialogue avec elle. C'est le gage d'une relation de confiance.</p> <p>De surcroît, la sensibilisation doit se faire au cœur de la Direction générale, au sein du bureau RH1 et plus particulièrement de la cellule RH1 discipline. En effet, la réponse de l'autorité administrative est trop souvent, non pas l'appréciation des faits sous un aspect sanitaire, mais via l'action disciplinaire, inégalitaire de surcroît avec des mesures marquées du sceau du double standard :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sanctions fortes envers les faibles, • sanctions faibles ou absentes envers les forts³.
 <p>7- Accompagner les agents ayant des difficultés de santé en incluant les proches aidants et lutter contre les discriminations liées à la santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolider l'accompagnement des agents ayant des difficultés liées à leur état de santé ou dans le cadre de leur retour au service après une rupture d'activité liée à la santé ; • Sensibiliser et former les encadrants et les agents afin de neutraliser les biais liés à la santé en matière de recrutement, promotion, évaluation et d'intégration dans les collectifs de travail ; • Clarifier les dispositifs en faveur des proches aidants. 	<p>SOLIDAIRES demande une appropriation réelle de la thématique des personnes en situation de handicap et de leurs proches. En 2021, lors d'un début de cycle de discussions avec la Direction générale (groupe de travail suivi d'un échange en tête-à-tête entre chaque syndicat et l'Inspection des services – IS), SOLIDAIRES a produit un certain nombre d'analyses, de propositions et de revendications⁴. Trois ans après, force est de constater que le chantier d'un « plan handicap » DG demeure avorté.</p> <p>SOLIDAIRES revendique notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un réseau en propre de référents handicap (1 par direction), afin de seconder les correspondants sociaux (COSO ou CORSO) ; • une journée de sensibilisation en formation initiale pour tous les personnels à l'Ecole ; • un octroi d'autorisations d'absence (AA) pour les rendez-vous médicaux.
 <p>8- Mobiliser l'ensemble des acteurs de la sphère de la prévention et de la santé au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professionnaliser le réseau des acteurs de prévention directionnels ; • Réassurer le rôle de chacun des acteurs (directionnels et ministériels) en précisant les champs de compétence respectifs. 	<p>Il y a une ambiguïté sur le terme « professionnaliser » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • s'il s'agit de veiller à la correcte formation des personnes référentes handicap, des personnes en charge des Relations humaines (RH) et du recrutement, c'est normal ; • s'il s'agit de constituer des filières fermées, accessibles aux seules personnes disposant de compétences, cela s'écarte d'une logique d'inclusivité.



Pour conclure

Après cette journée de discussions, il est prévu que chaque organisation syndicale s'entretienne avec la Direction générale dans un format bilatéral. Le tête-à-tête entre SOLIDAIRES et la Sous-direction RH se tiendra le 2 avril prochain.

Nous porterons à nouveau les besoins du terrain et nos revendications, et serons vigilants quant au futur cadre et à la portée de la discussion.

³ Deux exemples récents en matière de stupéfiants :

1° Un sénateur, soupçonné d'avoir drogué une parlementaire, est toujours en fonction, en qualité de non inscrit ;


2° Un conseiller se faisant livrer de la cocaïne au siège de « son » ministère est déplacé au secrétariat général de la Police nationale : <https://www.mediapart.fr/journal/france/181223/cocaine-au-ministere-du-travail-la-grande-hypocrisie>

⁴ Source : notre dossier *Un grand défi : adapter l'environnement.* (<http://solidaires-douanes.org/handicap>).



Annexe : lexique

Sigle / Abréviation	Signification
CFDT	<i>Confédération française démocratique du travail</i>
CFTC	<i>Confédération française des travailleurs chrétiens</i>
CGC	<i>Confédération générale des cadres</i>
CGT	<i>Confédération générale du travail</i>
CSP	<i>Conditions de santé particulières</i>
CSAR	<i>Comité social d'administration de Réseau (anciennement Comité technique de Réseau – CTR). Comité de l'ensemble des services de la DGDDI. Le sigle CSAR peut se prononcer « César » ou « Czar » (à la russe) pour souligner un certain caractère césariste de l'instance.</i>
CTR-HSCT	<i>Comité technique de Réseau en formation hygiène, sécurité et conditions de travail. Remplacé désormais par la Formation spécialisée (FS) Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) du CSAR</i>
DG	<i>Direction générale, anciennement à Paris 7 (rues du Bac/de l'Université), depuis 2008 à Montreuil (93, arrondissement de Bobigny)</i>
DGAFP	<i>Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique</i>
DGCCRF	<i>Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes</i>
DGDDI	<i>Direction générale des Douanes et Droits indirects</i>
DI	<i>Direction interrégionale</i>
ENDLR	<i>Ecole nationale des Douanes de La Rochelle</i>
GT	<i>Groupe de travail</i>
IDF	<i>Île-de-France</i>
NDLR	<i>Note de la rédaction</i>
OPCO-AG (AGCO)	<i>Branche Opérations commerciales et Administration générale de la DGDDI</i>
OS	<i>Organisation syndicale</i>
RH	<i>Ressources humaines et relations sociales</i>
RH1	<i>Bureau réglementation et dialogue social</i>
RH4	<i>Bureau qualité de vie au travail et action sociale</i>
RSU	<i>Rapport social unique</i>
SU / SURV	<i>Branche Surveillance de la DGDDI</i>
TPCI	<i>Techniques professionnelles de contrôle et d'intervention</i>
UNSA	<i>Union nationale des syndicats autonomes</i>
USD-FO	<i>Union Syndicale des Douanes – Force Ouvrière (composée du Syndicat National des Cadres des Douanes [SNCD] et du syndicat Force Ouvrière [FO])</i>

 Participent pour la délégation SOLIDAIRES Douanes : Jean-René Barrillet, Julian Dufrenne et Fabien Milin.
Pour davantage de détails, les contacter.

**Équipements, effectifs, horaires,
handicap, sens du travail ?**

Allô, Maman bobo ?!



*Nous laissons un message,
mais y a-t-il quelqu'un derrière le répondeur ?*



Syndicat SOLIDAIRES Douanes

93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS
tél : 01 73 73 12 50

site internet : <http://solidaires-douanes.org>

courriel : contact@solidaires-douanes.org

adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-

Un syndicalisme clair et sincère !