

SOMMAIRE

RESOLUTION 1

DES MISSIONS ÉCONOMIQUES ET FISCALES ESSENTIELLES À DES ÉCHANGES INTERNATIONAUX JUSTES ET ÉQUITABLES

Fiche 1-1 - Une douane socialement et économiquement utile	p.3
Fiche 1-2 - Dédouanement.....	p.11
Fiche 1-3 - Viticulture et Droits Indirects.....	p.14
Fiche 1-4 - Evolution des relations douane-entreprises-usagers	p.17
Fiche 1-5 - Les services de la navigation	p.19
Fiche 1-6 - La douane au service du développement « humain » durable	p.20
Fiche 1-7 - Le renseignement	p.22
Fiche 1-8 - La branche surveillance : réaffirmer son identité	p.26
Fiche 1-9 - Les contrôles dynamiques.....	p.33
Fiche 1-10 - ICS.....	p.35
Fiche 1-11 - Administration générale.....	p.37

RESOLUTION 2

DES PERSONNELS FORMÉS, QUALIFIÉS ET RECONNUS POUR UNE MEILLEURE EFFICACITÉ

Fiche 2-1 - Politique salariale.....	p.45
Fiche 2-2 - Statut - Carrières - Filière métiers	p.47
Fiche 2-3 - Gestion des personnels	p.49
Fiche 2-4 - Recrutement et formation	p.52
Fiche 2-5 - Pyramidage, doctrine d'emploi et encadrement... ..	p.54
Fiche 2-6 - La PFR.....	p.61

RESOLUTION 3

RENFORCER L'ACTION SYNDICALE POUR LA PROTECTION ET L'ACTION SOCIALES

Préambule	p.63
Fiche 3-1 - La protection sociale.....	p.64
Fiche 3-2 - L'EPA Masse des Douanes, une institution sociale plus que jamais en danger ..	p.74
Fiche 3-3 - L'action sociale	p.81
Fiche 3-4 - Santé au travail : hygiène, sécurité et conditions de travail	p.86

RESOLUTION 3

ENSEMBLE, DOTONS LES PERSONNELS DE LA DGDDI D'UNE ORGANISATION CGT PUISSANTE ET EFFICACE

Préambule	p.92
Fiche 4-1 - La syndicalisation : un enjeu prioritaire	p.96
Fiche 4-2 - Démocratie, indépendance et unité syndicales	p.101
Fiche 4-3 - La formation syndicale, un enjeu essentiel, crucial pour le syndicat	p.107
Fiche 4-4 - Le dialogue social	p.109
Fiche 4-5 - La politique financière.....	p.112

RÉSOLUTION N°2

DES PERSONNELS FORMÉS, QUALIFIÉS ET RECONNUS POUR UNE MEILLEURE EFFICACITÉ

FICHE

1-2

POLITIQUE SALARIALE

La CGT propose le droit à un salaire ou traitement conforme aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière.

Le traitement doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à notre existence dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération.

LA NOTION DE SALAIRE

Le salaire comprend deux éléments :

- ▶ le salaire direct : c'est la somme versée individuellement à chaque ouvrier : le net de la feuille de paie (traitement + régime indemnitaire + primes spécifiques) ;
- ▶ le salaire socialisé : cette notion, qui traduit le caractère collectif de la relation

de travail, s'est imposée grâce aux luttes sociales. Elle correspond à des prestations auxquelles ont droit les salariés et qui couvrent de façon collective et solidaire un certain nombre de risques inhérents aux aléas de l'existence. Font partie de ces prestations la couverture de la maladie, l'indemnisation du chômage et des accidents du travail, la surveillance d'enfants (allocations familiales), la retraite.

En fait, ce sont les cotisations calculées sur les salaires versés aux salariés actifs qui, collectivement, forment le salaire socialisé.

Ainsi, pour les retraites, ce sont les cotisations versées par les salariés en activité qui servent à payer les retraites des retraités vivant à ce moment. Il est rappelé que toute diminution des « cotisations » versées

par l'employeur s'analyse donc comme une baisse du salaire socialisé et donc du salaire tout court dont les salariés devront payer les conséquences d'une manière ou d'une autre (réduction des retraites, baisse des remboursements de Sécu, etc.).

Pour le SNAD CGT, toutes les indemnités ayant un caractère de complément de traitement doivent être intégrées aux traitements.

LE MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT

La CGT s'oppose à la formidable machine à laminer les carrières que constituent la GIPA. Cette garantie individuelle du pouvoir d'achat vise à dynamiser la nature du système statutaire de rémunération en brouillant tous les repères.

Garantir le pouvoir d'achat est une étape incontournable pour que le salaire réponde

réellement aux besoins et leurs évolutions.

Le maintien du pouvoir d'achat doit être assuré au niveau de la valeur du point indiciaire de rémunération, seule solution pour garantir le maintien pour tous.

Le maintien de la valeur du point est aussi la seule façon de sauvegarder les niveaux de rémunération correspondant aux qualifications inscrites dans la grille commune et d'en conserver l'amplitude nécessaire.

Le maintien se mesure par comparaison entre niveau du point et niveau des prix.

La CGT revendique le rattrapage des pertes enregistrées au niveau de la valeur du point de l'ordre de 12 % depuis le 1er janvier 2000.

SA PROGRESSION

La progression du pouvoir d'achat par la rémunération s'inscrit dans un mécanisme de justice économique et sociale consistant à restituer aux salariés une partie des fruits de la croissance.

Il est légitime qu'une partie de la croissance, donc de la richesse supplémentaire produite au cours d'une année, revienne aux salariés qui ont, dans leur ensemble, contribué à la produire. Aux fonctionnaires comme aux

autres salariés. Pour ce qui nous concerne, cette progression doit être assurée par une augmentation de la valeur du point d'indice.

Par ailleurs, le principe de la carrière, avec les avancements d'échelon (reconnaissance de l'expérience acquise) et les avancements de grade ou de corps (qualification supérieure) doivent évidemment produire une progression du traitement.

LES NÉGOCIATIONS SALARIALES

Dans le domaine des rémunérations, la « désindexation » et l'adoption de techniques, fondées sur les concepts de masse salariale et de « glissement vieillisse technicité » engagées en 1984, sont devenues l'élément permanent de la politique salariale de l'État et ont largement contribué au déclin des « négociations salariales » dans un contexte de réduction de l'inflation qui en modifie de toute façon les données, sur un fond de stagnation et de baisse du pouvoir d'achat.

Pour la CGT, les instruments de mesures tels que le SMPT et la RMPP sont des indicateurs d'évolution de la masse salariale et non pas des indicateurs de pouvoir d'achat.

► **SMPT** : salaire moyen par tête. Soit : mesures générales

+ mesures catégorielles + GVT solde (effet de carrière + effet de flux). Le SMPT mesure l'évolution de la masse salariale à effectif constant.

► **RMPP** : rémunération brute moyenne par personne en place. Soit : mesures générales + mesures catégorielles + GVT positif. La progression de la RMPP mesure l'évolution de la fiche de paie moyenne des agents en place deux années de suite.

Il en est de même avec l'indice INSEE actuellement utilisé (IPC/ indice des prix à la consommation hors tabac) qui n'est pas contestable scientifiquement comme « indice de l'évolution des prix à la consommation » en termes macroéconomiques, mais qui n'est pas un indice d'évolution du « coût de la vie » pour les salariés.

Contrairement au droit privé, il n'existe pas d'obligation légale à la négociation.

Celle-ci relève depuis 1968 d'une tradition dite de politique contractuelle entre l'État et les organisations syndicales représentatives. S'il y a accord ou non, le traitement des fonctionnaires est fixé par décision du gouvernement.

DÉCISION N° 11

La CGT revendique une négociation salariale annuelle obligatoire :

- ▶ qui permette le suivi régulier de la valeur du point, de manière à assurer son pouvoir d'achat ;

- ▶ qui permette une vraie négociation sur les conditions de répartition de la progression du pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique.

FICHE

2-2

STATUT — CARRIÈRES — FILIÈRE MÉTIERS

En octobre 1946, le vote du Statut général des fonctionnaires a soldé un long passé d'arbitraire en établissant le fonctionnaire dans une relation de citoyenneté à l'égard de l'État. Au cours des soixante dernières années, le texte fondateur a constamment subi des attaques, connu des altérations.

En 1983-1984 le chantier a été rouvert sur des bases progressistes et son champ étendu. Depuis lors, la bataille a repris pour mettre à bas l'édifice.

En matière statutaire, les personnels de la Fonction publique sont aujourd'hui confrontés à des remises en cause fondamentales, visant à le vider de sa substance (système de rémunération, organisation des carrières, gestion des personnels, privatisations de missions, loi sur la mobilité..).

En 2003, le rapport du Conseil d'État présentant des « Perspectives pour la Fonction publique » proposait de remplacer les 900 corps de la Fonction publique de l'État par une cinquantaine de « cadres de fonctions » déterminés à partir de « filières professionnelles », tendant à substituer la « logique fonctionnelle » à la « logique de carrière ».

Présentée dès l'été 2007 par le Président de la République et mise en œuvre par le gouvernement, la Révision Générale des Politiques Publiques vise un objectif : accroître massivement le champ des activités privées et lucratives.

**MAINTIEN ET DÉFENSE
DU STATUT**

Le « livre blanc de la fonction publique », connu sous le nom du rapport Silicani, qui inspire

le gouvernement veut radicalement inverser le fondement du statut de la Fonction Publique pour préconiser une mise en concurrence, opposer le contrat à la loi, le métier à la fonction et préférer la performance à l'efficacité sociale.

La loi sur la mobilité facilite les licenciements dans la Fonction publique, la mobilité forcée et l'externalisation des missions. Sur le statut et les titres existants, l'UGFF-CGT affirme sa volonté d'aller vers un statut unifié couvrant les trois versants de la Fonction publique, considérant qu'il s'agit d'une seule entité dont les actions doivent être appréhendées dans le souci de la complémentarité. Son harmonisation faciliterait la mobilité choisie de ses agents et leur garantirait les mêmes droits statutaires (par le haut).

Cette unicité de chaque fonction publique permettrait une meilleure lisibilité de son fonctionnement par les usagers et personnels. Par ailleurs, le SNAD CGT est très explicite quant à sa forte opposition à une Fonction publique de « métiers » ou d'emplois qui tendraient à mettre un terme à la séparation du grade et de l'emploi, pilier de la Fonction publique de carrière.

Dans la phase de fort renouvellement démographique que nous vivons, il appartient à notre mouvement syndical, particulièrement en direction des jeunes, de faire prendre en compte le lien fort existant entre la qualité de la mission de service public et le statut des agents.

Les fondements de continuité, d'égalité de traitement, d'accès pour tous, que nous défendons, se conjuguent avec missions publiques et statut des fonctionnaires.

LA GRILLE INDICIAIRE

La grille indiciaire unique est un pilier du statut des fonctionnaires. Elle souffre de plusieurs maux :

- ▶ un déclasserment ou « smicardisation », qui s'exprime par la baisse du niveau des premiers échelons dans toutes les catégories. Ceux-ci sont progressivement rattrapés voire parfois dépassés par le SMIC ;

- ▶ la non reconnaissance de nombreuses qualifications ;
- ▶ le développement accéléré des rémunérations « hors grille » : primes, bonifications indiciaires. . .

Le développement de la rémunération au mérite doit être combattu au profit de carrières sur la base de grilles salariales qui s'inscrivent dans les garanties du statut de la Fonction Publique et des statuts particuliers.

La CGT revendique une rénovation profonde de la grille de manière à corriger ces dérives et à reconstituer une véritable attractivité pour les carrières de la Fonction publique :

- ▶ par le maintien de la grille unique pour toute la Fonction Publique, dans le cadre d'une carrière linéaire et qui tient compte des niveaux de recrutement ;
- ▶ L'agent recruté sera rémunéré à un traitement de base au moins égal à 1700 euros bruts.
- ▶ par une amplitude de la grille de 1 à 5 et une amplitude minimum de chaque niveau de 1 à 2 ;
- ▶ par l'intégration des primes dans le traitement.

Cette grille unique de classification passe par le maintien des catégories et corps.

EMPLOI PUBLIC, QUALIFICATIONS ET FILIÈRES DE MÉTIERS

Au travers des attaques contre le statut, c'est la mise en cause de l'emploi public. C'est aussi l'attaque contre les qualifications, avec la logique des compétences et de filières de métiers dont la traduction concrète se matérialise par le RIME (Répertoire Interministériel des Métiers de l'État).

Avec la LOLF, une nouvelle gestion des personnels est en place où prévaut la notion d'ETPT (Équivalent Temps Plein Travailé). Peu importe que les agents soient titulaires, non-titulaires ou précaires.

Dans le même temps, la LOLF permet de transformer des moyens en personnels en crédits de fonctionnement via « la fongibilité asymétrique », d'aller plus loin dans les suppressions d'emplois, sachant que l'objectif affiché et visé est le non remplacement d'un départ en retraite sur deux (60% de non remplacement à la DGDDI).

Ce qui représente plus de 35 000 emplois par an (suppression d'un emploi par jour à la DGDDI). Les fermetures et/ou regroupements de services, l'externalisation des tâches et des missions publiques en sont les conséquences et conduisent à des déserts en matière de service public.

DÉCISION N° 12 :

C'est pourquoi le SNAD-CGT revendique :

- ▶ une autre conception et une autre utilisation des répertoires des métiers ;
- ▶ chaque métier doit trouver un cadre statutaire d'emplois correspondant ;
- ▶ un véritable droit à la formation individuelle, clair et répondant au souhait de l'agent, sans priorisation en fonction du grade ;
- ▶ la mise en place d'une toute autre gestion prévisionnelle des

emplois, des effectifs et des compétences dans un contexte où la réduction du temps de travail a été instaurée sans création d'emplois et où un volume de plus en plus important d'agents partent en retraite, à partir d'une évaluation contradictoire des besoins nécessaires à la mise en œuvre des missions douanières, l'abandon des plans pluriannuels de suppressions d'emplois, l'élaboration et la définition d'un plan pluriannuel de recrutement et de requalification des emplois, l'octroi de

crédits nécessaires pour financer cette politique de l'emploi.

- ▶ Le SNAD CGT s'oppose à la mise en œuvre des trois niveaux de rémunération : le premier au métier exercé, le second au mérite et le troisième suivant la grille indiciaire. Il exprime son opposition totale à la mise en place de la PFR.

Le SNAD CGT exige l'abrogation de la loi dite de mobilité (loi n° 2009-972 du 3 août 2009), votée le 23 juillet 2009

FICHE

3-2

GESTION DES PERSONNELS

L'avenir de la douane ne peut se construire sur la base de l'individualisation des carrières. Le rôle et l'indépendance des agents ne peuvent être assurés qu'à travers la mise en œuvre de garanties collectives renforcées. Cela concerne les mutations, l'avancement et un système rénové de l'évaluation.

MUTATIONS

Le SNAD CGT réaffirme son op-

position à la loi sur la mobilité et ses conséquences en matière de mutations imposées.

Le SNAD CGT revendique le droit à la mobilité choisie et donc non imposée à l'intérieur de l'administration ainsi qu'à la mobilité choisie interministérielle ou inter-fonction-publique. Celle-ci doit pouvoir s'effectuer dans le respect des statuts et des prérogatives renforcées des instances paritaires.

Cela nécessite la transparence et la publication de tous les emplois vacants et pour les changements de résidence, le tableau annuel ouvert à tous les grades, dans le respect des qualifications des agents par rapport aux missions à mettre en œuvre, dans le refus du « profilage » des postes, mais avec la garantie de formations complémentaires nécessaires dans le cas d'un changement de fonctions.

C'est ainsi que le règlement particulier « Mutations » doit être revu notamment sur les points suivants :

- ▶ en prévoyant l'examen des mouvements internes à la résidence par la CAPL - en établissant un nouveau décompte des points qui ne serait plus basé sur le grade et l'échelon mais sur l'ancienneté en douane, de tous services publics et sur l'ancienneté à la résidence ;
- ▶ en supprimant l'obligation du délai de séjour de 3 ans à la première affectation et en rétablissant le « tableau bis » ;
- ▶ en supprimant la bonification des points pour les résidences à forte mobilité, l'administration devant proposer des logements à loyer modéré aux agents affectés sur ces résidences ;
- ▶ en offrant une priorité plus forte aux agents dans le cadre du rapprochement de conjoint (1 RC sur 3 mouvements).

Les élus du SNAD CGT doivent veiller à ce que l'administration respecte l'article 60.

DISCIPLINE

L'administration peut avoir tendance à enquêter uniquement à charge. L'agent qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire doit pouvoir se défendre correctement et faire valoir tous les

documents ou témoignages à sa décharge.

Le SNAD CGT revendique le droit à l'assistance d'un représentant syndical ou d'une personne de son choix lors d'interrogatoire et/ou dès l'engagement d'une procédure disciplinaire dans la lignée des droits de la défense reconnus par le droit français et européen.

AVANCEMENT

Le SNAD CGT réaffirme d'une part le rôle fondamental du concours pour l'entrée en douane et d'autre part le droit pour chaque douanier à un réel déroulement de carrière tout au long de sa vie professionnelle.

Pour le tableau d'avancement (avancement de grade à l'intérieur d'un corps), le principe de linéarité de carrière dans chaque corps ou catégorie avec avancement aux conditions statutaires est réaffirmé. L'accès à la catégorie supérieure par concours et examen professionnel doit être privilégié.

Dans le cadre des listes d'aptitude, le SNAD CGT se prononce pour la suppression des LA. Tous les agents doivent accéder au grade supérieur en promotion retraite. En attendant le SNAD CGT privilégie la liste nationale, l'ancienneté dans le corps d'origine en prenant en compte la

spécificité SURV par l'intégration des années bonifiées dans le calcul de l'ancienneté, les conditions d'accès à ce corps d'origine (concours, examen professionnel ou liste d'aptitude). Les différentes formes d'avancement doivent être indépendantes des « contraintes budgétaires », seul moyen d'une réelle égalité d'avancement

ÉVALUATION / CADENCEMENT

Si l'appréciation de la manière de servir de l'agent peut être un des critères d'avancement dans la carrière, le système d'évaluation/cadencement mis en place a trouvé rapidement ses limites. Il n'a aucune lisibilité et reste incompris par de nombreux agents. Ce système est de nature à introduire une concurrence malsaine entre agents pouvant affecter la qualité du service public.

Le SNAD CGT se prononce contre l'évaluation-cadencement telle qu'elle a été mise en place. L'évaluation/cadencement participe à une logique d'individualisation des conditions d'exercice de l'activité professionnelle, des rémunérations et des carrières des personnels.

Le dispositif d'évaluation vise à placer chaque agent dans le cadre d'un contrat d'objectifs à passer avec son supérieur

hiérarchique. Le rapport entre objectifs et résultats devient déterminant pour le processus d'évaluation/cadencement.

Le SNAD CGT continue de dénoncer les quotas de mois de réduction d'avancement. Il s'oppose fermement à l'assignation d'objectifs individuels quantitatifs.

La CGT se prononce pour le maintien d'une évaluation comme garantie nécessaire pour éviter l'arbitraire. Cette garantie n'est cependant pas suffisante, la CGT revendique :

- ▶ L'entretien d'évaluation contradictoire avec la possibilité pour l'agent d'être accompagné par un représentant syndical
- ▶ La suppression des quotas budgétaires
- ▶ La suppression des majorations d'échelon et le passage aux délais réduits pour tous
- ▶ La prise en compte du travail collectif dans l'évaluation des agents
- ▶ La mise en œuvre, à tous les niveaux hiérarchiques, d'une réelle politique de concertation et responsabilisation, libérée de l'arbitraire et des contingences purement comptables
- ▶ Une véritable politique d'évolution et d'amélioration des liens hiérarchiques en lieu et place d'un management contre productif et opprimant, source d'incom-

préhension entre l'agent et ses supérieurs

- ▶ Une véritable reconnaissance des qualifications qui passe avant tout par une revalorisation indiciaire.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Grâce aux mobilisations de tous les salariés, des progrès ont été accomplis en matière d'égalité femmes/hommes mais des défis doivent encore être relevés, des luttes doivent encore être menées. Quantité de rapports, d'études, de statistiques pointent fortement les discriminations dont sont victimes les femmes salariées dans les secteurs publics et privés.

À la DGDDI, les statistiques tirées du bilan social mettent en lumière des situations de carrière qui peuvent être pénalisantes pour les femmes. Ainsi, pour ne citer que quelques exemples, ce sont majoritairement elles qui « choisissent » le temps partiel faute de structures d'accueil suffisantes pour la petite enfance, qui mettent entre parenthèses « leur carrière » pendant le temps consacré à l'éducation de leurs enfants...

Ce sont encore elles qui subissent le « plafond de verre » dans leur déroulement de carrière. Après avoir subi et payé le temps partiel contraint, vécu

la discrimination de carrière, elles sont sanctionnées sur les annuités au moment du départ à la retraite, quand la monoparentalité ne vient pas en rajouter.

S'y ajoute avec la dernière loi sur les retraites, la disparition des avantages pour les mères ayant élevé trois enfants, mesure d'autant plus injuste qu'elle ne vise que celles nées après 1956 et qui modifie de surcroît la prise en charge des enfants nés avant la réforme de 2004. Impossibilité de partir avant 60 ans mais surtout, modification du calcul de leur retraite en réduisant leur droit.

Malgré ces discriminations et les difficultés rencontrées pour concilier vie professionnelle, vie familiale et sociale, les femmes exigent leur place au travail (80 % des femmes travaillent ou souhaitent travailler) y compris lorsqu'elles ont des enfants. Des outils existent pour gagner une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans nos administrations, nous devons les saisir.

DÉCISION N° 13 :

Le SNAD CGT demande la suppression de toutes les doubles peines administratives (cas de discipline et/ou cadencement négatif).
Recrutement

RECRUTEMENT

La CGT réaffirme son attachement au principe du recrutement par concours, mode d'accès égalitaire républicain aux emplois publics.

La CGT rejette la demande systématique des fiches de renseignements assimilables à des CV pour le passage à l'oral des concours et un retour à une diversification des matières proposées.

La CGT revendique pour les agents la généralisation du libre choix du lieu d'examen, centre d'examen du lieu de travail ou du domicile. La conception du recrutement par concours est intimement liée à celle de l'identification et de la reconnaissance des qualifications, validées et encadrées par grille unique.

À l'opposé de ce qui existe aujourd'hui, elle se distinguera par six niveaux de recrutement à partir des diplômes requis pour les concours externes :

2 NIVEAUX DU C

▶ la catégorie d'accueil (AC2), sans diplôme, doit être considérée comme un sas d'entrée, constituant une réponse pour garantir un

égal accès à tous dans la Fonction Publique ;

▶ le 2^{ème} niveau de recrutement (AC1) pour les titulaires d'un CAP, BEP ou Brevet des collèges.

1 NIVEAUX DU B

▶ le 3^{ème} niveau pour les titulaires d'un BAC ;

1 NIVEAUX DU A

▶ le 4^{ème} niveau pour les titulaires d'un BAC + 3 ;

En douane, la traduction pour la catégorie A serait :

Premier grade du A : recrutement inchangé ; Le passage d'un grade à l'autre se ferait comme aujourd'hui par concours ou par tableau d'avancement. En remplacement de la « passerelle » existante entre IR1 et IP1, certains emplois pourraient être proposés aux deux grades.

Le SNAD-CGT demande un plan pluriannuel de recrutement par concours national dont les volumes et niveaux de recrutement doivent correspondre aux qualifications exigées par l'évolution du contenu des missions, le développement des technologies de l'information et de la communication, les moyens mis en œuvre pour

accomplir les missions (techniques, juridiques...), les changements dans l'organisation et le fonctionnement des services et des unités. Il revendique également que ces recrutements s'accompagnent d'un plan de transformations d'emplois, reconnaissant les qualifications acquises par les agents, qui ne doivent pas se faire au détriment des emplois de catégorie C. Le SNAD CGT revendique une politique ambitieuse de recrutement afin de pouvoir assurer pleinement l'ensemble des missions douanières.

FORMATION INITIALE

Prolongeant l'éducation, la formation professionnelle initiale doit assurer à tout entrant en douane ou à tout agent réussissant un concours pour la catégorie supérieure une formation générale, technologique et technique lui permettant :

- ▶ d'acquérir une qualification professionnelle ;
- ▶ de s'insérer durablement dans un emploi correspondant à sa qualification ;
- ▶ de maîtriser la diversité des fonctions qu'il rencontrera dans cet emploi.

Cette formation se distingue des périodes de formation de

professionnalisation et celles en cours de carrière. Il est à noter que le poids de l'oral de fin de stage et la formation sécurité, (concernant les agents de la surveillance), ont pris une importance considérable, au détriment du contrôle continu et du stage pratique.

L'administration s'en sert pour justifier la prolongation de stage des collègues stagiaires. Aussi, le SNAD-CGT souhaite que l'importance de l'oral et la formation sécurité, (concernant les agents de la surveillance) soient pondérés.

Le SNAD-CGT revendique la possibilité de donner son avis sur les modules de formation. Particulièrement, sur leur pertinence et leur déontologie.

Le SNAD CGT revendique pour les stagiaires la prise en charge de tous les frais relatifs à la formation (déplacements, hébergement, frais de garde...).

LA FORMATION CONTINUE

Elle doit être de haut niveau, suffisante en terme de volume horaire et répondant aux attentes des agents sur le terrain. Cette formation et les recyclages parfois obligatoires doivent donner aux agents une amélioration réelle de leurs qualifications. Nous sommes

critiques sur la formation à distance (e-learning). En aucun cas ces formations ou recyclages ne doivent être financés sur des crédits CHSCT ou CHSS. Cette formation à distance doit être complémentaire et accessoire. Le SNAD-CGT revendique une formation professionnelle présente. La formation en cascade ne doit être aussi utilisée qu'en dernier lieu et sur des sujets peu complexes.

Le SNAD CGT revendique la réinstallation de services de formation professionnelle dans les DR, dignes de ce nom, dotés de moyens humains et matériels permettant l'organisation de séances de FP répondant aux demandes des agents et à l'évolution des missions.

HANDICAP

Respect de la loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi stipule que tout employeur de plus de 20 salariés doit employer au minimum 6% de travailleurs handicapés. Ce n'est toujours pas le cas aujourd'hui à la DGDDI. La loi impose des sanctions plus sévères pour les employeurs qui ne la respectent pas en augmentant le montant de la contribution à l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes

handicapées) et modifie le code du travail sur le plan des aménagements d'horaires. Bien entendu, le SNAD CGT revendique le respect de la loi. Mais au delà du nombre de recrutements et du respect de cette loi, ce sont bien les conditions de recrutement, de formation initiale et continue, de titularisation et d'accueil qui doivent être éclaircies.

A ce jour en effet, le recrutement est particulièrement opaque puisque seuls les directeurs et responsables BOP GRH assurent le recrutement du début à la fin : dépôt de l'annonce au Pôle Emploi et dans la presse, tri des dossiers sur pièces, entretiens d'embauche. A minima, l'assistante sociale du département et la correspondante sociale devraient participer au jury.

L'accueil dans les écoles est souvent mal préparé. Les conditions matérielles (modules, ordinateurs, logement, transport, etc) et psychologiques (entretien avec la personne recrutée pour connaître précisément son handicap et ses moyens d'y faire face) sont trop souvent oubliées. Il en est de même dans la direction d'accueil qui anticipe peu (ou pas!) l'arrivée d'un collègue souffrant d'un handicap.

La formation professionnelle continue exclue bien souvent les personnels handicapés. Ils souffrent donc de discrimination.

Ce constat est inacceptable et le SNAD CGT a la responsabilité de faire évoluer ces conditions tant au niveau directionnel que ministériel.

DÉCISION N° 14 :

Nous exigeons donc :

- ▶ une plus grande transparence dans le recrutement des personnels handicapés avec la présentation d'un calendrier prévisionnel : nombre de postes, fonctions exercées, grade de recrutement, département, DR d'accueil, modalités de recrutement, etc
- ▶ la présence de l'assistante sociale ministérielle du département d'accueil ainsi que celle du correspondant social de

la direction régionale d'accueil au sein du jury de recrutement.

- ▶ la mise en place d'un protocole d'accueil individualisé en amont du stage initial (sachant que le recrutement est souvent fait environ 18 mois avant la formation initiale) prenant en compte les exigences du handicap quel qu'il soit. Ce protocole d'accueil serait ensuite transmis pour information au CHS CT compétent. Ce protocole serait ensuite transmis à la direction d'accueil avant la fin de la formation initiale et lors d'un entretien avec le directeur régional d'accueil, le correspondant social et l'assistant régional

chargé de la prévention et du CHS

- ▶ l'adaptation des conditions matérielles et psychologiques lors des stages de formation initiale ou de formation continue. Cela induit inévitablement des calendriers prévisionnels, l'adaptation des modules et lieux de formation, l'accueil matériel préparé en amont (logement, transport, etc.), l'accompagnement. Lors de la titularisation, l'administration devrait s'engager par écrit à réunir les conditions pour une formation continue équivalente aux personnels ne souffrant pas d'un handicap.

FICHE
5-2

PYRAMIDAGE, DOCTRINE D'EMPLOI ET ENCADREMENT ...

Les bouleversements continus de notre administration ont des retentissements considérables sur la doctrine d'emploi des agents.

1 - LA PLACE DES AGENTS DANS L'ORGANISATION

L'évolution du pyramidage n'est

pas un problème en lui-même, au contraire : il améliore les perspectives de déroulement de carrière pour tous les agents et permet de mieux valoriser certains emplois du fait de la qualification requise par les nouveaux outils et méthodes de travail. Les problèmes naissent de ce qu'il a été subi par la Direction générale et non pas intégré à

une démarche volontariste et pensée en amont.

Du fait des mesures de « repyramidage », les agents de catégorie A (et surtout « A+ ») sont de plus en plus nombreux alors que le nombre de douaniers ne cesse de diminuer. La « pyramide » de l'emploi par catégorie ressemble de plus en plus à un

tonneau. C'est d'autant plus vrai en AG/CO.

La formation à l'école de Tourcoing pour les A accentue cette première raison du malaise.

Alors que cette « école supérieure de l'Administration publique » (!) prétend former des cadres, voire aujourd'hui des « managers », les inspecteurs se retrouvent le plus souvent dans des postes fonctionnels en sortie de stage.

Cela n'a bien évidemment rien d'infamant et c'est même en réalité plutôt heureux car l'Institut de Management Douanier ne semble pas remplir parfaitement son rôle.

Cependant ce décalage est parfois mal vécu que ce soit par les externes dont c'est le premier contact avec la réalité administrative ou par tous ceux qui se sentent « dévalorisés ».

Les conséquences d'une telle évolution étaient pourtant connues de longue date : depuis l'élargissement de l'accès au grade de CP, la fin de l'implantation de ces emplois et de l'obligation de mobilité, l'accès au principalat en catégorie B ne correspond plus à une doctrine d'emploi précise.

La banalisation des grades s'est propagée à l'ensemble des emplois : dans un bureau ou

une brigade, les agents B et C exercent souvent les mêmes fonctions ; de très nombreux emplois sont ouverts du C2 à l'IR « expert » (rédacteur, enquêteur en SRE, ODJ, auditeur en SRA). Pourtant les salaires sont différents.

Ce manque de cohérence est frustrant pour les agents.

DÉCISION N° 15 :

La DGDDI doit revoir entièrement la doctrine d'emploi de chaque catégorie ou grade de façon dynamique pour que l'évolution de l'emploi et les changements de notre administration s'adaptent mutuellement.

Les mesures de repyramidage doivent répondre à des logiques de missions et pas simplement à des revendications catégorielles ; l'application de ces nouvelles règles devra se faire progressivement, à l'occasion du départ des titulaires des postes. La mise en œuvre pourra être accélérée par l'organisation d'une sélection professionnelle spéciale ouverte aux agents en poste pour l'accès à un grade ou une catégorie supérieurs.

2 - CARRIÈRE

Ce qui transverse dans les propositions gouvernementales, c'est la recherche de l'identification d'une « compétence » individuelle, circonscrite à la capacité à s'adapter à un emploi, dans un rapport individualisé au travail, c'est-à-dire une conception totalement opposée à la validation, la progression et la reconnaissance des qualifications dans un cadre collectif.

C'est en cela que la notion de « compétence » vient percuter la grille unique et le statut unifié. L'augmentation de la qualification, le développement des acquis professionnels et de la formation continue doivent être pris en compte dans le déroulement de carrière. Les dernières réformes statutaires des différentes catégories ont eu des conséquences sur le déroulement de carrière.

Certaines corrections sont donc possibles mais la véritable solution serait bien évidemment que ces nouvelles mesures soient rétroactives et que la carrière de tous les agents soit reconstituée en conséquence. A tout le moins, des mesures de « lissage » doivent bénéficier aux agents classés ou reclassés les années précédant les mesures nouvelles afin d'éviter les inversions de carrière.

Par exemple, la reprise d'an-

cienneté des services du privé auraient du être l'objet d'une discussion plus longue avec l'administration.

La carrière du C

Il est important de souligner que ce sont les effectifs de la catégorie C qui subissent la réalité de la suppression des centaines d'emplois dans notre administration avec toutes les conséquences que l'on connaît sur les conditions de travail (surcharge de travail, stress, souffrance).

La structure actuelle des emplois, définie il y a plusieurs dizaines d'années, ne correspond plus aux qualifications requises et mises en œuvre par les agents et ne répond plus aux besoins de développement du service public douanier et à l'amélioration de leur efficacité.

Toutes les évolutions ont imposé aux agents d'importants efforts notamment en matière de formation en cours de carrière et de remise à niveau permanente. En même temps les surdiplômés se sont multipliés. Cette situation n'a pas échappé à l'administration qui sait l'utiliser en organisant le flou sur les doctrines d'emploi et en organisant des transferts de tâches entre catégories.

Alors que l'élévation de la qualification constitue un fait, les promotions sont bloquées pour un très grand nombre d'agents, qui

attendent un juste retour des efforts accomplis dans l'exercice de leurs missions en termes de rémunération et de reconnaissance des qualifications. La requalification des agents passe par une revalorisation des grilles indiciaires.

Le tassement des grilles de la catégorie ne permet plus une réelle progression. Par exemple les premiers échelons sont très proches du SMIC.

Il est bien évident que l'on a assisté à une smicardisation de la catégorie C en dépit de l'investissement des agents et des efforts de formations qui ont été imposées. Le SNAD CGT exige donc que s'ouvre une négociation sur l'ensemble de la grille avec une rémunération de début pour la catégorie C à 1,2 SMIC, au premier niveau accessible par concours ainsi qu'une amplitude de la grille permettant le doublement de la rémunération sur l'ensemble de la carrière.

En effet, tout salaire doit assurer une garantie et une reconnaissance des qualifications et des compétences du salarié.

Par ailleurs la création d'un huitième échelon pour les ACP1, appelé échelon spécial, constitue une disposition notablement insuffisante et beaucoup trop restrictive du fait de son contingentement. Le SNAD CGT

exige donc une linéarité dans l'accès au huitième échelon.

Les agents du grade d'AC2 doivent pouvoir être promus rapidement au grade supérieur.

La carrière du B

En 1994, la réforme DURAFOUR prétendait améliorer la carrière des B dans la Fonction Publique en intégrant les B divisionnaires, qui étaient alors un corps à part, dans le corps de B, créant ainsi un corps à 3 grades C2, C1 et CP.

La CGT avait combattu cette réforme qui n'a en rien amélioré la carrière des B, en empêchant même une très grande partie d'arriver à l'échelon terminal du dernier grade, pour cause de restrictions budgétaires.

Actuellement, la catégorie B n'échappe pas au phénomène de smicardisation avec un indice de bas de grade à peine supérieur au SMIC.

La mise en place du nouvel espace statutaire (NES) est loin de répondre aux revendications de carrière linéaire du cadre B dans la Fonction publique.

La carrière est toujours en 3 grades. Pire, en plus du tableau d'avancement, il y a un concours pour changer de grade! Certains agents ne pourront peut-être jamais atteindre le 3ème grade. Cela va donc amplifier les problèmes de fin de carrière déjà

dénoncés pour la réforme Durafour.

Enfin, la carrière est calculée sur 33 ans au lieu de 27 ans aujourd'hui.

La CGT revendique donc pour la catégorie B :

- ▶ Une carrière linéaire avec un seul corps des contrôleurs de 13 échelons sur une durée de 27 ans
- ▶ Un indice de début de 1,4 SMIC
- ▶ Un doublement, a minima, de l'indice entre le début et la fin de carrière ;
- ▶ Un couronnement de carrière, a l'instar de grade non comptable, pour les B.

En ce qui concerne les B de la DGDDI, la CGT sera attentive au respect des doctrines d'emplois. En effet, les cadres B ne doivent effectuer ni des missions réservées aux C et ni celles réservées aux A.

La carrière du A

Une telle remise à plat de la lisibilité de notre administration doit s'accompagner d'une simplification de la grille de la catégorie A dont la répartition en multiples grades rend la gestion chaotique et peu compréhensible.

2ème et 3ème niveaux du A : une réforme insatisfaisante

Dans le contexte général de réduction du pouvoir d'achat des salaires des fonctionnaires, le remplacement en 2006 des grades de RP2 et RP1 par trois grades d'inspecteur régional et la mise en place d'une filière « experts » sont positifs pour ceux qui en bénéficieront. Mais cela ne résoudra pas la baisse du pouvoir d'achat des inspecteurs qui resteront bloqués au 12ème échelon ni le malaise qui grandit dans l'ensemble de la catégorie A, en relation avec le sentiment de dévalorisation des fonctions et des grades.

Nos propositions s'appuient sur des principes statutaires (séparation du grade et de l'emploi, concours national). Elles visent à rendre la carrière des inspecteurs plus attractive à travers trois axes : mieux reconnaître les qualifications initiales et acquises, revaloriser la grille indiciaire, simplifier le déroulement de carrière et le rendre plus transparent.

Deux grades uniques

- ▶ un grade (résultant de la fusion des grades d'inspecteur, IR3, IR2 et IR1) ouvrant accès à des fonctions d'encadrement de gestion ou d'expertise ;
- ▶ un grade (résultant de la fusion des grades d'IP2, IP1, DSD2 et DSD1) ouvrant accès à des fonctions d'en-

cadrement supérieur et de direction.

Une revalorisation de la grille indiciaire pour les 2 grades :

- ▶ Indice de début de carrière situé autour de 423 brut pour l'inspecteur et de 660 brut pour l'inspecteur principal ;
- ▶ Indice terminal au moins égal au double de celui de début de carrière. Ainsi tous les IP1 devraient terminer leur carrière au moins à l'indice terminal 1015 brut, actuellement réservé aux seuls CSC3 comptables par la création d'un grade de CSC3 fonctionnel ou l'ajout d'un échelon au grade de l'IP1.

Gestion

La fin du « contrat comptable » et la fusion des grades d'inspecteur, IR3, IR2 et IR1 que nous préconisons permettraient une gestion simple et transparente de la carrière de ces agents, tout particulièrement en matière de mutation. Une certaine maîtrise par l'administration des nominations aux emplois de direction, sous le contrôle des élus du personnel, reste cependant compréhensible.

Formation

Chaque agent, avant de prendre un nouveau poste, devrait suivre une session de formation adaptée, un peu sur le modèle de ce qui se fait aujourd'hui pour les CSDS ou les comptables,

en particulier en fournissant des outils, des principes et des méthodes pour l'encadrement d'un service.

Pour gérer la situation actuelle

Nos revendications ne nous font pas oublier la situation actuelle des personnels. Dans ce cadre, nous défendons deux principes fondamentaux :

- ▶ des critères utiles de gestion de l'avancement et de la promotion privilégiant, à situation égale, les agents dont la carrière résulte du succès à un concours plutôt que de mesures « au choix » ;
- ▶ une progression linéaire dans la carrière.

Le débat sur la linéarité de la carrière

Pour certains, le principe de linéarité de la carrière ne doit pas être absolu, en particulier en catégorie A, car il peut entraîner des conséquences négatives pour l'ensemble des agents et le fonctionnement de l'administration en cas d'incompétence ou de mauvais comportements de chefs de service.

Il est nécessaire, sans sombrer dans un élitisme de mauvais aloi, de prendre en compte les qualités professionnelles qui devraient ressortir, en principe, des dossiers des candidats, tout en privilégiant l'ancienneté et ce, afin de ne pas tomber dans

l'arbitraire. La nouvelle filière « experts » devrait être mieux définie et pourrait s'appuyer sur la mise en valeur de compétences acquises par la formation et l'expérience professionnelles.

Pour d'autres, le danger d'arbitraire dans les choix faits, en dernier ressort, par l'administration est toujours présent : des dispositifs existent actuellement dans la Fonction publique territoriale, où la « validation des acquis de l'expérience » (VAE) est étudiée par une commission où l'administration, à travers des critères pseudo-objectifs, favorise l'accès de ses « poulains » au grade supérieur.

La façon dont certains chefs de circonscription ont élaboré les listes de candidats proposées en CAPL pour l'inscription au tableau d'avancement IR3 ou IR2 à titre d'experts renforce cette crainte.

3 - ENTRE LE MARTEAU ET L'ENCLUME

Alors que les vagues successives de « réformes » destructrices sapent peu à peu les bases de notre administration, les agents d'encadrement sont à la fois chargés de les mettre en œuvre et d'en apprécier les conséquences destructrices sur le service public et les agents.

Les nouvelles méthodes de « management » venues du privé qu'ils doivent appliquer sans

y avoir été formés, les invitent à la fois à être « responsables de tout », à déléguer et garantir sens et objectifs auprès de leurs équipes, alors qu'ils sont souvent les premiers à douter du bien-fondé des évolutions en cours.

Ils sont pris en tenaille entre leur loyauté qui impose de mettre en œuvre les instructions reçues et leur conscience professionnelle qui leur indique qu'elles sont une attaque contre un travail de qualité.

En tant que responsables d'un service, ils sont ceux sur qui repose toute la « gestion par la performance » voulue par la LOLF sans obtenir les moyens humains et matériels nécessaires. Ils sont chargés d'arbitrer entre les urgences et les priorités qui se superposent mais on ne leur comptera que les objectifs qui ne sont pas atteints.

Ils ressentent d'autant plus cette injustice que certains objectifs sont contradictoires entre eux comme assurer la « rentabilité » contentieuse des services de contrôle tout en promouvant une « administration de service » envers les entreprises.

Lorsqu'ils tentent d'alerter l'administration, ils se heurtent à un mur. De l'autre côté, ils sont parfois reçus par les agents de leur service comme s'ils étaient responsables des mauvaises

nouvelles qu'ils apportent trop régulièrement.

Leur souffrance au travail est encore renforcée par leur isolement, à la charnière entre la chaîne hiérarchique et le terrain. Cela peut conduire à des situations dramatiques.

4 - LA CGT, UN OUTIL SYNDICAL AUSSI POUR LA CATÉGORIE A

De nombreux agents de catégorie A ou A+ ont su depuis longtemps trouver leur place au sein du SNAD CGT. Malgré cela nos revendications ne sont pas encore assez comprises ou diffusées.

Ainsi, notre audience en légère baisse lors des dernières élections professionnelles nous amène à nous interroger sur une meilleure communication de nos revendications envers la catégorie A. Cependant des réticences et des a priori ont longtemps existé vis à vis de la place de ces agents dans notre organisation.

Il est urgent de prouver que cette conception a disparu, d'aller plus spontanément vers eux et de briser l'isolement dont ils souffrent en leur redonnant une occasion d'être entendus.

Un risque d'incompréhension doit être levé : les agents, y compris nos syndiqués, doivent

comprendre et accepter le fait que, même si leurs supérieurs hiérarchiques adhèrent ou militent sincèrement à la CGT, même s'ils critiquent les orientations prises par l'administration, ils sont toutefois tenus de les appliquer en vertu du devoir d'obéissance inscrit dans le statut de la Fonction publique, du moins lorsque les ordres ne sont pas manifestement illégaux.

Tous les douaniers qui pensent que notre administration doit être un service public républicain et efficace au service des finances publiques, des populations et de l'économie ont leur place au SNAD-CGT quel que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent. Faut-il aller plus loin et proposer un syndicalisme « différent » pour la catégorie A ?

Le SNAD CGT se prononce par la négative et réaffirme son attachement à un syndicat unifié, toutes catégories, toutes branches et toutes fonctions confondues, actifs et retraités.

Cela nous impose d'identifier, de formuler et de défendre les revendications spécifiques à chaque groupe d'agents en s'assurant qu'elles sont en cohérence avec notre vision globale de la douane et qu'elles ne porteraient pas préjudice à un autre groupe d'agents.

Dans ce cadre, une activité spécifique à propos de la catégorie A doit donc être poursuivie et

peut inclure une communication adaptée.

Notre audience électorale en catégorie A nous pousse à renforcer notre activité dans ce sens et à faire connaître nos revendications auprès des personnels de la catégorie A.

DÉCISION N° 16 :

Mettre réellement en œuvre cette activité spécifique en se donnant des objectifs précis comme par exemple : Mettre en place une expression à destination de l'encadrement et plus largement des catégories A qui soit intégrée dans la communication globale à destination des agents et cela sur les missions, les fonctions exercées, le niveau de responsabilité et les carrières. Cette expression doit prendre toute sa place dans la question essentielle : - quelle douane pour demain en matière de contrôle, de protection économique, sociale et environnementale ?

5 - LES NON TITULAIRES

Le recours croissant et multi-forme aux contractuels constitue une réelle menace pour les droits et garanties des personnels de la DGDDI. Il s'agit pour le gouvernement de contourner le statut de fonctionnaire pour rendre l'emploi flexible et corvéable à merci dans la Fonction publique. C'est aussi un moyen à terme de chercher à opposer les salariés de l'administration en faisant diverger leurs revendications.

1 Des problématiques qui touchent toutes les catégories de contractuels à la DGDDI

La CGT, conformément à ses revendications, sur le recrutement ne peut accepter que le contrat devienne un tremplin vers la titularisation. Les contractuels, jeunes sans qualification ou handicapés, devraient avoir le statut de fonctionnaire stagiaire dès leur année probatoire.

Les besoins particuliers d'affectation peuvent être satisfaits dans le cadre des règles de mutation et de première affectation.

De même, des épreuves de concours et des formations adaptées sont de nature à vraiment intégrer les salariés non diplômés, handicapés ou devant exercer une technicité

particulière.

La CGT dénonce le recrutement de contractuels sur des emplois dont les missions sont pérennes. Les personnels ainsi abusivement recrutés doivent faire l'objet d'une régularisation et titularisés dans les emplois qu'ils occupent avec reconstitution de carrière et sans perte de salaire.

Les emplois contractuels ne peuvent être envisagés que dans des situations particulières ou les conditions pour le recrutement de fonctionnaires seraient rendues impossibles : mission spécifique, telle que l'expertise pointue en matière informatique, ou nécessitant peu d'heures de travail.

De telles conditions sont exceptionnelles et doivent être clairement définies et soumises à un strict contrôle, dont celui des CT.

Les agents occupant ces postes selon des fiches de poste précises doivent bénéficier d'un suivi renforcé dans le cadre des CCP.

La reconduction de contrat, la rémunération, l'indemnisation, les droits sociaux doivent compenser la nature temporaire ou précaire de l'emploi.

2 La problématique de l'emploi « Berkani »

De plus, la nature de l'emploi ne peut être le prétexte à un recrutement de contractuel.

Les postes techniques participent au bon fonctionnement des services. Reconnues d'intérêt public par l'arrêt Berkani, les missions de gardiennage, de restauration ou de nettoyage se voient dévalorisées par l'externalisation de ces services.

La CGT revendique :

- l'implantation d'emplois statutaires en lieu et place de ces prestataires extérieurs ;
- l'intégration des salariés chargés des missions de gardiennage, de restauration, d'entretien et de nettoyage dans le corps des agents de constatation de deuxième classe.

Par l'emploi de contractuels, la DGDDI se libère de toute mesure effective de reclassement puisque le licenciement est possible à la moindre restructuration.

Ce sont ainsi environ 130 agents qui sont menacés de perdre leur emploi avec les fermetures de sites. La titularisation constitue donc la seule garantie pour ces personnels face au licenciement.

C'est pourquoi la CGT revendique la titularisation immédiate des

agents Berkani à temps complet.

3 Les agents issus de l'Imprimerie Nationale

Suite à la restructuration et à la fermeture de nombreux sites de l'Imprimerie Nationale, des

agents ont été reclassés en douane sur la base d'un contrat de droit public à durée indéterminée. Ils occupent des emplois dont les missions sont pérennes, c'est pourquoi la CGT demande leur titularisation, sans perte de rémunération, c'est-à-dire avec

maintien de l'indemnité différentielle dont ils bénéficient actuellement. Celle-ci ayant pour but d'éviter une perte de salaire par rapport à leurs précédentes fonctions, elle ne saurait être remise en cause par la titularisation

FICHE

6-2

LA P.F.R

La mise en œuvre de la Prime de Fonction et de Résultats (PFR) à court ou moyen terme est programmée pour l'ensemble des agents des douanes.

L'INDIVIDUALISATION DES PRIMES

Le nouveau système institue des primes individualisées, en deux parties, en fonction du poste occupé et en fonction des « résultats individuels ».

Les montants affichés sont supérieurs à l'ancien système. Mais, les affichages seront loin de la réalité. Chaque poste sera ainsi coté de 1 à 6, la prime au « résultat », elle, variera de 0 (aucune prime versée) à 6 parts.

Beaucoup dépendra des priorités politiques du moment et des moyens propres à chaque ministère... Tel poste côté le sera-t-il demain ? Rien n'est moins sûr...

Ce système va amplifier considérablement la part variable du salaire à l'instar de ce qui existe déjà dans le secteur privé.

Surtout, il va introduire dans la Fonction Publique une logique de travail au rendement avec, la plupart du temps, des critères antagoniques aux missions du service public.

Le financement serait assuré par le non remplacement d'un départ en retraite sur 2 et donc par une fragilisation du service public rendu à l'usager.

UNE PFR ARBITRAIRE

Les primes aux résultats vont dépendre de l'entretien individuel d'évaluation et seront arrêtées par le chef de service.

Ni le CT ni la CAP n'auront la compétence pour se prononcer sur le traitement des situations individuelles, ni sur les montants individuels effectivement versés.

Autrement dit, le fonctionnaire qui verrait son traitement baisser via la PFR, n'aura pas de possibilité de recours.

De plus, l'agent noté pouvait faire un recours en notation sur la note chiffrée et les appréciations qui pouvaient être modifiées tant au niveau des CAP-DI que des CAP Centrales.

En Douane, le remplacement de la notation par un simple entretien s'apparente à un prélude à la mise en place de la PFR.

Le fonctionnaire va donc se retrouver seul face à l'arbitraire de l'État employeur. Cela n'est pas sans rappeler la situation antérieure au statut de 1946.

LA MODULATION ACF

Les personnels de l'encadrement supérieur, certains personnels encadrant de catégorie A et tous les agents de la DG connaissent déjà une modulation de leur ACF attribuée de manière totalement opaque sur la base du mérite.

Cette modulation a été étendue depuis 2009 à l'ensemble des inspecteurs des DI et DR (sauf TSI).

Or, cette modulation peut s'appliquer positivement mais aussi négativement. Si chaque agent modulé reçoit une notification de son montant matérialisé souvent par une étoile, les agents modulés à 0 ne reçoivent aucune notification.

De plus, à l'image de la PFR, aucun recours n'est possible. Dès lors, le SNAD-CGT dénonce l'absence de transparence de ce système et l'impossibilité de recours contre la décision.

DÉCISION N° 17 :

Le SNAD-CGT revendique :

La suppression de la PFR

La suppression de la modulation ACF

La mise en place de possibilités de recours en CAP pour tout ce qui touche à la rémunération