

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°3

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

PRÉAMBULE

C'est dès la fin du 18e siècle, presque simultanément à la création de la Régie des Douanes de 1791, que les agents ont fait naître la solidarité dans la sphère douanière par la création des caisses de soutien. Ces caisses avaient pour vocation la couverture des frais de toutes sortes : frais médicaux, logement, pensions, veuvage, orphelinat, etc. Petit à petit, ces besoins furent couverts institutionnellement ou statutairement pour certains, sous forme associative pour d'autres.

Les gouvernants, par le truchement des Ministères ou de la Direction Générale des Douanes, ont imposé réforme sur réforme au fil des années pour faire entrer nos besoins sociaux dans le jeu de la « concurrence libre et non faussée ».

Ainsi, le dépeçage de la solidarité, héritage des luttes menées, s'est engagé : réformes successives de la Sécurité Sociale (mettant par ailleurs à mal le régime complémentaire), création de l'EPA Masse pour mettre à mort le secours de Masse et le logement social douanier, cartographie des CHS/CT laminée, budget de l'action social mis en danger, ODOD attaquée, méthodes d'encadrement agressives mises sur pied créant toujours plus de souffrance au travail.

Aujourd'hui, par la loi dite de mobilité, notre statut est touché, l'incertitude et la précarité s'installent. Le secours de Masse a disparu et les cités sont vendues. Le financement de la protection sociale (santé et retraite) est libéralisé. La subvention de l'ODOD remise en question.

L'avenir du budget national de l'action sociale est rendu incertain par son mode de fixation politique. Les suppressions d'emplois et de missions, les fusions, les réorganisations, les fermetures de bureaux et de brigades, la performance individuelle ou collective, la rémunération au mérite créent de plus en plus d'isolement et de souffrance au travail. Le cadre de notre intervention en CHS devient primordial..

Quoi d'autre demain si nous ne faisons rien ? Le SNAD CGT doit réaffirmer ses principes pour plus de progrès social et plus de justice sociale.

FICHE

1-3

LA PROTECTION SOCIALE

La Protection sociale vise à protéger les individus des aléas et des évolutions de la vie ainsi que des ruptures avec le marché du travail : accident, maladie, grossesse, invalidité, chômage, retraite, famille, dépendance.

La CGT propose le droit à une protection sociale solidaire, généralisée et de haut niveau tout au long de la vie.

SANTÉ**I - LE RÉGIME GÉNÉRAL**

La Sécurité Sociale est le fondement de la protection sociale en France. Son rôle doit être renforcé.

La Sécurité Sociale est un élément structurant des droits et garanties collectives des salariés, des retraités, des privés d'emploi, au même titre que l'emploi, les salaires, les conditions de travail, les libertés.

Elle est gage de dignité pour toutes et tous, de sécurisation pour les plus âgés.

Il y a quelques années, avant les grandes réformes de 1983, 1995, 2002, 2004 et 2007, l'assurance maladie garantissait l'égalité devant la maladie. Chacun cotisait en fonction de ses moyens et recevait en fonction de ses

besoins. C'est ce fondement essentiel qui est remis en cause, réforme après réforme.

En impactant le budget de la Sécurité Sociale aux critères de stabilité européens, les gouvernements de l'époque ont fait le choix de mesures de rigueur de la Sécurité Sociale, qui d'année en année, perd son caractère de salaire socialisé au détriment d'une fiscalisation rampante de cet acquis ouvrier (CSG, RDS, baisse des cotisations patronales, etc.).

La mise en place du nouveau traité européen sur la stabilité financière, instituant une règle d'or en matière budgétaire pour chaque État, oblige à adopter un programme de « réformes structurelles » : privatisation, déréglementation, démantèlement des régimes de protection sociale et du Code du Travail, baisse des salaires et des retraites...

Ces « réformes structurelles » devront être approuvées par la Commission Européenne qui en contrôlera directement l'exécution. Sans unité contre ce « super Maastricht », ça en sera fini de notre bonne vieille Sécu !!!

Dans les mêmes mesures libérales, le patronat plaide pour que soient basculées sur la fis-

calité les cotisations retraite, les cotisations maladie et les cotisations de la branche famille.

Depuis 1992, les exonérations de cotisations en grande partie patronales n'ont cessé d'augmenter pour atteindre actuellement 30 milliards d'euros par an, système mis en place pour favoriser la revendication capitaliste de baisse du coût du travail. Le chiffre sur ces exonérations est à mettre en parallèle avec le déficit annuel de la sécurité sociale qui avoisine les 30 milliards d'euros selon la cour des comptes en 2010, niveau exceptionnellement haut dû en partie à la crise. Le SNAD CGT constate donc que les comptes de la sécurité sociale devraient être en équilibre, et que son déficit est orchestré par le pouvoir en place dans une volonté de discréditer ce système de solidarité afin d'en ouvrir le secteur au privé.

Ainsi dans une perspective de création d'une cinquième branche, concernant la dépendance, le SNAD CGT considère que la sécurité sociale a les moyens financiers d'en assurer pleinement la gestion.

Ces mesures n'ont jamais favorisé l'emploi et ont servi à affaiblir un peu plus la Sécurité Sociale au profit des assureurs privés et,

dans une moindre mesure, des mutuelles salariales.

Leur enchaînement concrétise le danger de voir s'accroître une médecine à plusieurs vitesses et avec elle un accès inégalitaire aux soins remettant en cause un droit constitutionnel.

Pour la CGT, il est nécessaire de :

- préserver et renforcer les valeurs de solidarité de notre système, fondé sur l'égalité d'accès aux soins, en opposition à tout projet de privatisation de la Sécurité sociale et à tout transfert de parts entières de remboursement sur les mutuelles, les assurances privées ;
- mettre en œuvre une véritable politique de santé publique, qui privilégie la prévention et la promotion de la santé à l'école, au travail, dans la cité, réduisant les inégalités, assurant une meilleure prise en charge, et intégrant les besoins sanitaires et médico-sociaux en s'intéressant à la personne, à ses droits ;
- améliorer la prévention des maladies, transformer les conditions de vie, de travail, d'environnement, d'alimentation... ;
- assurer un financement juste, solidaire, favorable à l'emploi, qui met à contribution l'intégralité des richesses créées à l'entreprise.

Il faut agir sur l'emploi, les salaires et les qualifications. Il faut combattre le chômage, le sous-emploi, la précarité, les politiques de sous-rémunération et de sous-qualification, il faut abroger les exonérations patronales et obliger les entreprises qui ne payent pas leurs charges à les payer, créer une contribution sur les revenus des placements financiers des entreprises, lutter contre la mise en place de la TVA antisociale ;

- améliorer et reconquérir l'hôpital public, pivot de notre système de santé solidaire, pour gagner en efficacité par une meilleure organisation et coordination des différents acteurs ;
- définir à partir de données objectives les conditions de prise en charge et de remboursement des actes de soins et des prestations, assurés par la Sécurité sociale ;
- rendre aux salariés la maîtrise de la Sécurité sociale, clarifier leurs responsabilités et celles de l'État. Le retour à des élections libres confirmerait la légitimité des syndicats, fondateurs de l'institution.
- doter la Sécurité sociale de ressources, demeurant principalement ancrées sur le travail, pour répondre à l'ensemble des besoins des populations. La gestion de ces ressources doit rester

fondée sur la répartition, base de la solidarité.

Les réformes pernicieuses de désengagement progressif de la Sécurité sociale au profit du régime complémentaire auront pour incidence de ne toujours pas faire participer les entreprises et leur lot de richesses, et de faire basculer le coût sur le dos des assurés qui verraient leurs cotisations de PSC grimper.

Les complémentaires (mutuelles et assurances privées) prennent de plus en plus le relais de l'assurance maladie, c'est inacceptable.

La mise en place d'une journée de carence pour les agents des trois versants de la Fonction Publique a été institué par l'article 105 de la loi de finances (2012) **2011-1977 du 28/12/11.**

Elle s'applique au 1er janvier 2012 pour les agents publics, les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public, placés en congé de maladie ordinaire.

Le vote de cet article à l'Assemblée Nationale est un acte politique de démagogie anti-fonctionnaires. Encore une fois, au nom de la résorption de la dette et des déficits, le gouvernement entend faire payer aux salariés le prix de la crise !

C'est une amputation supplémentaire de pouvoir d'achat,

alors que le gel du point d'indice et la hausse de la cotisation retraite fait déjà baisser les salaires.

Cette mesure, ce n'est pas l'équité avec le privé car certaines conventions collectives, accords d'entreprises ou de branches prennent en charge les jours de carence.

Établir un jour de carence ne rapporte rien aux employeurs, coûte cher en coût de gestion, fait prendre des risques pour la Santé publique, attaque encore le pouvoir d'achat des fonctionnaires qui baisse de façon constante et est une usine à gaz difficilement applicable par les gestionnaires.

Cette mesure est simplement l'expression de l'acharnement anti-fonctionnaires des parlementaires soutenant le gouvernement actuel.

Cette disposition doit être purement et simplement supprimée au plus vite dans tous les secteurs publics et privés.

La création de franchises médicales au prétexte de financer les plans « cancer » ou « Alzheimer » s'ajoute à ce que les assurés sociaux doivent déjà payer.

De lois en décrets, sous des prétextes variables -responsabilisation, trou de la Sécurité...-, les assurés sociaux doivent payer toujours plus pour se soigner.

Avec ces franchises, ce sont les malades qui payent pour les malades. Les gens qui n'auront pas les moyens renonceront à certains soins. Nous refusons l'instauration de telles franchises, socialement injustes, économiquement inefficaces et dangereuses pour la santé publique. L'instauration des franchises c'est encore moins de solidarité et la remise en cause des principes fondateurs de la Sécurité Sociale de 1945.

Nous devons défendre la loi Morice, instaurant la gestion de l'assurance maladie des fonctionnaires par les SLI, gérées par la Mutualité Fonction Publique, dans un réseau départemental, avec du personnel sous statut de la Sécurité Sociale. Ce réseau de proximité permettra la gestion au plus près des salariés, actifs et retraités, pour répondre efficacement à leurs demandes en matière de remboursements et de prévention.

Alors aujourd'hui, plus que jamais, notre système d'assurance maladie doit, dans le cadre de la solidarité, répondre aux besoins de TOUS les assurés et permettre à l'ensemble de la population d'accéder aux soins. Le niveau de prise en charge par la Sécurité sociale est une condition essentielle.

II - LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Elle regroupe les garanties en

santé et prévoyance, qui sont complémentaires à l'assurance maladie de la sécurité sociale. Les réformes successives de l'assurance maladie ont, bien évidemment, de très lourdes conséquences sur la protection sociale complémentaire, en particulier mutualiste.

Le « transfert » de missions, jusqu'alors du domaine exclusif de l'assurance maladie, a fortement influé sur le champ de la protection sociale complémentaire et marque une privatisation de notre système de santé, en institutionnalisant le rôle des complémentaires dans la prise en charge des soins.

Toutes les différentes dispositions, prises par nos gouvernants, ont pour but la remise en cause du régime général de la sécurité sociale et, pour conséquence, l'augmentation de la part restant à la charge des assurés.

Les mutuelles sont des organismes à but non lucratif. Elles ne versent pas de dividendes à des actionnaires. Tout l'argent des cotisations de leurs adhérents est consacré à l'organisation de leur protection sociale. Pourtant, ce sont les mutuelles que le gouvernement veut taxer et, à travers elles, 38 millions de Français.

Les mutuelles ont amplifié leur mobilisation pour la défense de l'accès aux soins. Principal sujet de mécontentement :

le doublement de la taxe sur les contrats santé solidaires et responsables (TCA) décidé par le gouvernement. La mise en place depuis plusieurs années de ces taxes sur les mutuelles (dont plus récemment la taxe spéciale sur les conventions d'assurances, TSCA – taxe de 7% sur le montant de la cotisation votée dans le dernier plan de rigueur du gouvernement Sarkozy) et de divers déremboursements de soins et de médicaments, augmentent les inégalités en matière d'accès à la protection sociale complémentaire pour les plus fragiles.

Les augmentations de cotisations des divers acteurs (mutuelles ou assurances privées) se traduisent soit par une démutualisation, soit par l'adhésion à des contrats moins protecteurs.

La CGT et six autres syndicats réclament avec la mutualité française l'abrogation de cette taxe et d'autres comptent le faire aussi. La Ligue des droits de l'homme a également relayé ce message.

Il faut défendre l'égalité d'accès des Français aux soins. Cette volonté est d'autant plus forte que la France « traverse une crise sociale profonde ».

Plus d'un Français sur trois déclare renoncer à des soins pour des raisons financières. C'est inadmissible !

Soins dentaires, optique, consultations... 15,4% de la population a renoncé à des soins en 2008, 29 % en 2011. Cette situation serait encore pire sans l'intervention des complémentaires santé et de la couverture maladie universelle (CMU), qui améliorent l'accès aux soins sans toutefois gommer toutes les inégalités.

Dans ce contexte où ne cessent de progresser les inégalités sociales, les militants du SNAD CGT considèrent que pouvoir se soigner dans de bonnes conditions n'est pas un signe extérieur de richesse mais un droit fondamental. La santé est un véritable problème de société.

Nous devons, nous militants, nous investir avec détermination pour assurer la pérennité du système de santé et refonder le système de protection sociale sur des bases justes et solidaires.

La loi de modernisation de la fonction publique a enfin consacré la possibilité de participation de l'État employeur dans la protection sociale complémentaire des fonctionnaires, au profit des mutuelles, mais également des sociétés d'assurances et autres instituts de prévoyance privés.

C'est désormais l'employeur public qui décide du ou des organismes qui auront la légitimité pour attirer et faire adhérer les agents de l'État. Les assurances

privées, aux aguets depuis longtemps, vont pouvoir « mutualiser » les fonctionnaires dans leur sphère, pour récupérer la manne financière que représente leur couverture complémentaire.

Elles n'ont aucunement l'ambition de couvrir l'ensemble des risques de la personne, ni même toutes les personnes. La sélection du risque est la base de l'activité des assurances et les conduit à privilégier une certaine « clientèle » et des activités lucratives. Dans la Fonction publique, et de par la loi, ce sont les mutuelles qui gèrent, au sein de la MFP, le régime obligatoire.

De ce fait, elles sont les mieux placées pour tout ce qui relève de la complémentarité. Si la participation de **l'État employeur à la protection complémentaire de ses agents est une grande victoire et une réelle avancée sociale, la possibilité qu'elle offre aux organismes privés de démarcher au sein des ministères, revient à contester le particularisme des mutuelles qui elles garantissent les solidarités, les risques longs (invalidité, incapacité, dépendance, décès).**

C'est le système solidaire des mutuelles que nous défendons et qui est à l'opposé de ce que préconise la Communauté Européenne, qui propose de mettre sur le même pied d'égalité les mutuelles et leur solidariétés et les assurances privées.

Le but de ces organismes n'est rien de plus que le détournement, à leur seul profit, des 16% de la protection sociale complémentaire, tenus par la Mutualité Fonction Publique (MFP) et qui iraient grossir les poches des compagnies d'assurance.

Chaque recul de l'assurance maladie obligatoire est un élément de désengagement des employeurs, de précarisation des salariés, de recul de la société.

Les rapports entre la sécurité sociale et les complémentaires santé doivent exister pour améliorer la couverture santé globale. En aucun cas, les complémentaires, mutuelles ou autres, ne doivent être obligées de se substituer à la sécurité sociale.

C'est un combat à mener ensemble afin :

- ▶ d'agir pour la défense, la consolidation, l'amélioration et l'extension du régime général
- ▶ d'agir pour renforcer les droits statutaires
- ▶ d'agir pour construire des droits complémentaires aux droits du régime général

La défense de l'assurance maladie doit demeurer l'axe prioritaire de nos revendications et de notre action. Tant que la couverture obligatoire ne sera pas totale, au regard des risques, la complémentaire demeurera nécessaire. C'est à nous de défendre nos mutuelles face à la concurrence féroce et acharnée des assurances privées, en nous opposant à la recherche de la rentabilité et du profit, sous peine de perdre dans ce combat nos valeurs mutualistes.

Le SNAD CGT œuvre à la mise en place d'une grande mutuelle unique à tous les fonctionnaires, par le renforcement du réseau MFP dans chaque département. Cette mutuelle pourrait alors être référencée par l'État pour tous les agents actifs et retraités.

Cette mutuelle fonction publique unique regroupera en son sein l'ensemble des mutuelles professionnelles, pour une gestion commune de la protection sociale de tous les fonctionnaires des trois versants.

Elle préservera un seul et même modèle garantissant la non sélection des risques, les solidarités professionnelles, générationnelles, familiales ainsi que la couverture des risques longs (incapacité, invalidité, décès).

À défaut, pour ce qui concerne la MGEFI, la prochaine procédure de référencement se profile à

l'horizon 2015. Il convient de trouver les moyens de répondre à un double objectif :

- ▶ rester identifiée comme LA mutuelle professionnelle de son administration ;
- ▶ se consolider avec d'autres opérateurs mutualistes partageant ses valeurs et sa vision de l'avenir pour résister à l'inévitable concurrence des grands groupes assurantiers, pour lesquels le « marché » de la fonction publique est le dernier bastion à conquérir.

En attendant, le SNAD CGT et ses militants doivent pleinement soutenir ces démarches et s'investir dans le fonctionnement de notre complémentaire santé MGEFI, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il est important et nécessaire que les douaniers CGT prennent et trouvent leur place dans le réseau politique.

Pour le SNAD CGT, d'autres choix sont possibles pour développer les protections sociales et leur allouer les moyens de financement nécessaires. Il s'agit surtout d'affirmer que toutes et tous ensemble, nous pensons que d'autres choix sont possibles et que nous entendons bel et bien, par l'action, gagner sur nos revendications.

RETRAITES

I - Régime général

Avoir une retraite convenable au moment où l'on ne travaillera plus, c'est ce que chacun attend. C'est ensemble, collectivement, de génération en génération, que nous devons garantir ce droit. L'épargne, la capitalisation qui sont des démarches essentiellement individuelles et qui n'offrent aucune garantie sur le long terme ne peuvent venir se substituer aux régimes de retraite par répartition.

Si les Français vivent de plus en plus longtemps (en 2010, les Françaises avaient une espérance de vie de 85,3 ans au lieu de 84,8 ans en 2008, et les Français une espérance de vie de 78,2 ans au lieu de 77,8 sur la même période), l'espérance de vie sans incapacité, c'est à dire en bonne santé, recule très sensiblement. En effet, celle des hommes est passée de 62,7 ans à 61,9 ans entre 2001 et 2008 ; et de 64,6 ans à 63,5 ans pour les femmes. C'est un recul sans précédent !

C'est presque une année de perdue en seulement trois ans d'étude ! C'est un argument supplémentaire pour refuser de travailler plus longtemps et permettre à chacun d'entre nous de profiter d'une retraite bien méritée, financée par un régime par répartition inter-générationnel, à 55 ans (dans le cadre d'une

reconnaissance de la pénibilité) ou à 60 ans à taux plein.

Pour la CGT, les choses sont claires. Pour un renouvellement du contrat entre les générations garantissant, dans le cadre de la répartition et à l'exclusion de tout recours à la capitalisation :

▶ L'accès de tous, dès l'âge de 60 ans (55 ans pour la Surveillance), à une retraite nette de cotisations sociales, représentant au moins 75% du revenu d'activité, toutes primes comprises, lui aussi net de cotisations sociales.

▶ Une durée de cotisation exigée qui permette à la grande majorité des salariés du public, comme du privé, d'obtenir le plein de leurs droits à 60 ans.

▶ La validation dans tous les régimes des périodes de formation (études supérieures et apprentissage), de recherche d'un premier emploi d'abord, d'un emploi stable ensuite, et cela à partir de l'âge de 18 ans (comme pour l'assurance maladie).

▶ La garantie d'un taux de remplacement au minimum de 75% pour une carrière complète de travail. Cette garantie doit s'accompagner d'une indexation des retraites liquidées sur l'évolution des salaires (là encore,

nets de cotisations) pour empêcher un décrochage dangereux du niveau de vie des retraités.

▶ Le droit de faire liquider sa retraite avant l'âge de 60 ans en fonction des spécificités de la carrière. La reconnaissance de la pénibilité doit permettre aux salariés de partir à la retraite de façon anticipée avant 60 ans.

▶ Le droit au départ anticipé à la retraite à taux plein, anticipé pour les personnes handicapées, doit être amélioré.

▶ Le droit au départ anticipé pour les parents ayant élevé au moins 3 enfants.

▶ Une véritable liberté de choix individuel pour les salariés d'anticiper par rapport à l'âge de 60 ans leur départ à la retraite, ou au contraire de retarder au-delà de cet âge leur cessation définitive d'activité.

▶ Aucune pension de retraite ne doit être inférieure au SMIC.

▶ La garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite fondé sur la répartition passe par le financement nécessaire à chaque régime.

La question de la réforme du financement des retraites est dès lors essentielle. Pour garantir le financement de ces droits tout au long des prochaines décennies, la CGT porte cinq exigences immédiates :

- ▶ L'intégration dans l'assiette de cotisations et dans le calcul de la retraite de tous les éléments de rémunération qui n'y sont pas actuellement soumis (primes).
- ▶ L'extension de l'assiette des cotisations patronales à l'ensemble de la valeur ajoutée créée dans les entreprises.
- ▶ La taxation des revenus financiers des entreprises à hauteur de la contribution des salariés.
- ▶ Les cotisations sociales étant un salaire différé, celles-ci doivent être égales pour les salariés et les entreprises
- ▶ Le recours ultime à des augmentations de cotisations pour faire face aux besoins de financements supplémentaires.

II - La pénibilité du travail en douane, retraite, bonification, IR...

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (1) a eu des conséquences multiples sur les conditions de départ à la retraite et de vie des futurs retraités qu'ils soient salariés du secteur privé ou du secteur public.

Les fonctionnaires, et les douaniers que nous sommes, n'ont pas échappé aux conséquences de cette réforme, dont les dispositions – il faut le rappeler – n'ont fait l'objet d'aucune négociation.

Au rang des conséquences, il faut noter par exemple que l'âge légal de départ à la retraite est progressivement repoussé pour passer de 60 ans à 62 ans en 2018, tandis que la limite d'âge actuelle de 65 ans est aussi repoussée progressivement de deux ans.

Le dispositif de départ anticipé à la retraite pour les fonctionnaires qui ont effectué 15 ans de service et qui ont élevé 3 enfants est abandonné et disparaît progressivement.

La CPA (Cessation Progressive d'Activité) a disparu le 1er janvier 2011. Seuls les agents admis en CPA avant cette date ont conservé le bénéfice de ce dispositif.

L'alignement de la cotisation-retraite des fonctionnaires sur le privé s'échelonne sur dix ans pour passer de 7,85% à 10,55% du traitement brut.

Cette énumération n'est pas exhaustive puisque la réforme a modifié aussi la détermination des critères de calcul des pensions, supprimé la validation des services auxiliaires et « le traitement continué » du mois

de départ à la retraite.

Même si cette phase de réforme des retraites que nous avons subi n'a pas mis en cause directement les régimes publics de compensations de la pénibilité du travail (départ anticipé à la retraite et bonifications), les agents qui exercent ou qui ont exercé en Surveillance subissent aussi, avec leur particularité, les conséquences de l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010 :

- ▶ L'âge de départ anticipé à la retraite avec jouissance immédiate de la pension est progressivement porté à 57 ans en 2018 et l'âge limite est repoussé de la même façon de 60 à 62 ans.
- ▶ La durée d'exercice en Surveillance, nécessaire pour pouvoir prétendre au bénéfice d'un départ anticipé à la retraite et à la bonification du 1/5ème, passe progressivement de 15 à 17 années dès 2015.
- ▶ Concernant la bonif du 1/5ème, il sera nécessaire de justifier de 27 ans de services publics effectifs au 1er janvier 2015. D'autre part, la « barrière » actuelle des 58 ans, à partir de laquelle une dégressivité de la bonification s'applique jusqu'à l'âge limite, va suivre progressivement le mouvement et s'établira à 60 ans.
- ▶ Le taux de cotisation-retraite pour les agents exerçant en

Surveillance qui était avant la réforme de 10,35% du traitement brut augmenté du montant de l'indemnité de risque (2), s'établira à terme à 13,05% sur la même assiette élargie.

La CGT et le SNAD CGT, pour ce qui le concerne, n'ont pas accepté la réforme des retraites et portent un certain nombre de revendications (Voir RETRAITE – I - Droits à la retraite et régime obligatoire).

D'ores et déjà, il y a lieu de se préparer à la prochaine offensive sur les retraites, notamment sur les dispositifs de reconnaissance de la pénibilité du travail, départ anticipé à la retraite et bonification pour ce qui concerne les douaniers. Sur ce sujet, lors du chantier de la réforme de 2010, le SNAD CGT a été partie prenante, dans la CGT, d'un travail collectif, solidaire, privé-public.

Les douaniers sont en effet attachés au service actif. Il s'agit d'un dispositif de reconnaissance collective de la pénibilité, concernant les emplois classés dans la branche d'activité de la surveillance, qui permet, sous conditions, un départ anticipé à la retraite.

Cette reconnaissance de la pénibilité existe aussi en douane au travers de la bonification du 1/5ème et de la dérogation à la durée annuelle du travail qui

est fixée en surveillance à 1563 heures contre 1607 heures pour le régime général.

Cependant, les mesures actuellement mises en œuvre s'avèrent nettement insuffisantes pour les bénéficiaires potentiels. Les conditions de bénéfice du départ anticipé à la retraite viennent de subir les effets régressifs de la réforme des retraites engagée en 2010.

Il faut maintenant subir durant 2 années supplémentaires les effets de la pénibilité du travail pour pouvoir prétendre à un départ anticipé à la retraite, tandis que l'âge de la retraite est lui-même repoussé de 2 ans.

De la même façon, il sera aussi nécessaire de subir durant 2 années supplémentaires les effets de la pénibilité du travail, pour pouvoir totaliser le maximum de 5 années de bonifications comptant pour le calcul de la retraite. Il faut noter que ce dispositif censé permettre à plus d'agents de bénéficier d'une retraite anticipée dans de bonnes conditions, n'agit qu'à la marge.

En effet, ces 5 années maximum de bonification ne gommant pas les effets d'une entrée de plus en plus tardive des agents dans l'administration qui les oblige à poursuivre leur activité jusqu'à l'âge limite voire même au-delà.

La dérogation à la durée annuelle du travail qui est fixée en surveillance à 1563 heures contre 1607 heures pour le régime général ne constitue pas une réduction du temps de travail suffisante.

Elle ne réduit pas sensiblement la durée de travail pendant laquelle les agents subissent les effets de la pénibilité.

D'autre part, les conditions d'exercice des missions douannières en surveillance évoluent, de façon à réagir aux nouveaux trafics frauduleux ou à s'adapter aux nouvelles infrastructures routières par exemple.

Ces évolutions se traduisent dans les méthodes de travail et dans les rythmes de travail. Face au développement du free-flow par exemple (disparition de l'arrêt aux péages autoroutiers), l'administration est en train d'adapter les méthodes de contrôle en multipliant, de jour comme de nuit, les sélections de véhicules dans le flot de la circulation.

Chacun mesure immédiatement l'évolution des risques que cela représente, la difficulté accrue d'exercer des contrôles, le stress et la fatigue que vont générer ces nouvelles méthodes de travail.

On rejoint notamment là, l'exigence apparue durant les dis-

cussions et les débats qui se sont déroulés en 2010 autour de la réforme des retraites et du report de l'âge de la retraite.

Non seulement il faut compenser les effets de la pénibilité en permettant un départ anticipé à la retraite, mais il faut en réduire aussi les effets tout au long de la carrière, de façon à permettre aux agents qui les ont subis malgré tout, de pouvoir vivre pleinement leur retraite.

Enfin, dans le cadre de la reconnaissance collective de la pénibilité à laquelle nous sommes attachés, un recensement doit être mené, des emplois nouveaux en douane comportant des conditions de travail pénibles reconnues ou des emplois dans lesquels des phénomènes de pénibilité reconnue sont apparus suite à des évolutions des conditions d'exercice des missions.

La CGT demande que la bonification se fasse au prorata des années passées en surveillance sans condition de minimum.

Une des particularités de l'exercice des missions douanières dans la surveillance est les risques encourus. Les douaniers exerçant en surveillance perçoivent une indemnité de risque (IR) équivalente à 71 points indiciaires depuis le 1er mars 2012 (3).

Les risques inhérents aux conditions d'exercice des missions en surveillance, outre l'évidence de leur augmentation liée à l'évolution de l'environnement dans lequel interviennent les douaniers, sont un élément aggravant de la pénibilité du travail subie par les agents.

Le SNAD CGT, à l'issue d'une réflexion menée en 2010, a conclu à la nécessité de porter l'indem-

nité de risque à hauteur de 110 points indiciaires.

Les douaniers et le SNAD CGT doivent saisir toutes les opportunités d'exprimer leur souci d'adaptation de notre administration aux exigences des missions publiques qui lui sont dévolues, et de les exercer de façon optimale pour la collectivité, dans les meilleures conditions pour les agents et pour les usagers.

Tout cela a un prix ! Ainsi, la reconnaissance de la pénibilité de certaines conditions d'exercice des missions publiques est incontournable. Le SNAD CGT en a déjà tracé quelques axes revendicatifs dont chacun peut s'emparer, pour en discuter et agir.

III - Retraite additionnelle

Un cheval de Troie contre nos régimes de retraites... et au-delà

1) Décrets n°2010-1740, n°2010-1741, n°2010-1744, n°2010-1748 et n°2010-1749 du 30 décembre 2010.

2) Parmi les mesures obtenues par les douaniers à l'issue du conflit des finances de 1989, figure la prise en compte de l'indemnité de risque (à l'époque l'IRTI) pour le calcul du montant de la pension. Cette mesure, que la CGT a accueillie avec satisfaction, a été accompagnée par la décision d'augmenter la cotisation retraite payée par les agents de la Surv de 1% sur le traitement brut mais aussi sur l'indemnité de risque, passant de 7,85% du traitement brut à 8,85% sur la nouvelle assiette.

Nous combattons cette disposition depuis le début en demandant l'application du taux de cotisation prévu par le code des pensions jusqu'ici, à savoir 7,85% sur le traitement et sur l'indemnité de risque.

D'autre part, l'octroi de la bonif du 1/5ème s'est traduit aussi par la décision d'augmenter de 1,5% le taux de la cotisation-retraite payée par les agents de la Surv. Cette dernière est donc passée de 8,85% du traitement brut augmenté de l'indemnité de risque à 10,35% sur la même assiette élargie.

3) Dispositif prévoyant la restitution aux agents d'une part des gains de productivité programmés au titre de 2012 et 2013, présenté au vote du CTR du 6/02/2012, approuvé par CFDT, USD/FO, UNSA/CFTC. Solidaires a voté contre tandis que le SNAD CGT a refusé de prendre part au vote.

Le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) mis en place dans le cadre de la Réforme des retraites de 2003 est dénoncé et combattu par la CGT parce qu'il est en réalité un régime (obligatoire, par points) par capitalisation appuyé sur un fonds de pension.

C'est le premier grand fonds de pension installé en France et il n'est pas neutre qu'il le soit dans la Fonction Publique. Le pouvoir politique a ainsi, dans le cadre de sa réforme des retraites, montré le sens qu'il entendait donner au mouvement enclenché concernant l'avenir des retraites : celui de la capitalisation.

Il est dénoncé et combattu par la CGT en ce que :

- ▶ il introduit un lien étroit de dépendance entre les ressources du régime, le niveau des prestations servies et le rendement du placement de ses actifs sur les marchés financiers. On se situe donc dans un système qui n'est pas à prestations définies mais simplement à cotisations définies. Des exemples connus des conséquences sur ce type de retraites de krachs financiers ou de « mauvais placements » ont marqué ces dernières années. Ce système instaure une forme de précarité sur la retraite ;
- ▶ il ne s'inscrit plus dans la solidarité des liens intergénérationnels qu'assure la répartition ;

- ▶ il transfère des charges de l'employeur public vers le salarié avec un financement à 50-50, c'est-à-dire avec un allègement considérable de la part employeur dans le financement initial (le reste relevant du marché) ;
- ▶ il s'inscrit dans -et participe de- une logique de financiarisation, se nourrissant du rendement de ses placements sur les marchés. Une logique financière dont on mesure chaque jour les dégâts, notamment sociaux, qu'elle provoque en termes de licenciements, de pressions sur les salaires, de dégradations des conditions de travail...

Au-delà de ces données caractérisant le régime par capitalisation, on pourrait développer d'autres aspects plus spécifiques au régime des fonctionnaires, et notamment le fait qu'il ouvre la porte à une transformation en profondeur de tout le système de pension de la fonction publique en lien avec une modification du système de rémunération.

Les droits en bref :

- ▶ Le taux de cotisation est de 5% pour l'employeur et 5% pour le fonctionnaire.
- ▶ L'assiette est constituée par les primes, les indemnités, les heures supplémentaires,

les avantages en nature... Elle est plafonnée à 20% du traitement brut indiciaire et 20% des primes, indemnités, etc.

- ▶ Les cotisations versées sont transformées en points qui se cumulent année après année.
- ▶ La valeur d'acquisition du point permet de calculer le nombre de points obtenus au cours d'une année. La valeur d'acquisition du point est de 1,0742 € en 2012 (pour info, elle était de 1 € en 2005). Il est possible de connaître son nombre de points acquis en consultant le site du RAFP – cliquer sur « services en ligne-particuliers ».
- ▶ La valeur de service du point est appliquée au nombre total de points acquis pour calculer le montant de la retraite additionnelle. La valeur de service du point pour 2012 est de 0,04378 € (elle était de 0,04153 € en 2007).
- ▶ Le bénéfice de la retraite additionnelle peut être demandé en même temps que celui de la pension principale. Dans tous les cas, elle ne peut être versée avant 60 ans.
- ▶ Le barème de la surcote est appliqué en cas de départ après 60 ans.
- ▶ Concernant la reversion, les règles applicables sont les mêmes que pour le régime

de pension.

- ▶ Si la prestation est inférieure à 205 € annuels (calculée sur la valeur du point au titre de l'exercice 2005)-soit 5125 points-, celle-ci est versée sous la forme d'un capital.

Une des réponses que ne manquera vraisemblablement pas de vouloir apporter le gouvernement sera d'articuler la déstructuration en cours du système de rémunération dans la Fonction publique (part décroissante de l'évolution de la valeur du point, augmentation des éléments hors traitement -primes liées à la fonction, au mérite, au rendement...) avec une place de plus en plus importante du RAFFP.

Ainsi, il ne serait pas surprenant que soit rapidement « proposé » un déplafonnement des

éléments pris en compte pour le régime additionnel (actuellement ceux-ci sont plafonnés à 20 % du traitement...). Les enjeux autour du RAFFP sont donc considérables.

Pour la CGT, ce régime doit être combattu et mis en extinction.

DÉCISION N° 18 :

Le SNAD CGT s'inscrit dans les orientations revendicatives de la Confédération concernant les enjeux de retraite et de la prise en compte de la pénibilité du

travail. Nous savons d'ores et déjà que de nouvelles réformes sont programmées. Les méthodes de travail et les conditions d'exercice de nos missions en surveillance et en opérations commerciales sont en train d'évoluer considérablement. Nous devons affiner notre réflexion et nos revendications en matière de prise en compte et de reconnaissance de la pénibilité et de la dangerosité de notre travail.

FICHE
2-3

L'E.P.A. MASSE DES DOUANES, UNE INSTITUTION SOCIALE PLUS QUE JAMAIS EN DANGER

DÉVELOPPER LE LOGEMENT SOCIAL PUBLIC

Nous sommes, en tant que syndicat de salariés, attachés à une conception du logement social public. Nous refusons dès lors que ce soit le marché qui organise seul l'offre et la demande, le logement est un besoin social avant d'être une marchandise. Pour la CGT, il est donc impérieux d'avoir une production de logements publics forte, dyna-

mique pour peser sur le marché, limiter voire éviter la spéculation immobilière et les loyers élevés.

C'est pourquoi la CGT exige - entre autres mesures - une politique gouvernementale réellement offensive de construction de logements sociaux (160 000 par an sur cinq ans) et la mise à plat du mode de leur financement (loyers modulés selon le rapport quittance nette/revenus, rééquilibrage de l'aide

personnelle vers l'aide à la pierre et élargir la collecte du 1% logement).

Le SNAD CGT considère que le logement est un droit fondamental qui engage la responsabilité de l'État employeur. L'administration des douanes - au travers de l'EPA Masse des Douanes - ne saurait être exonérée de cette responsabilité. N'oublions pas que le décret n°97-118 du 24 décembre

1997 portant statut de la Masse des douanes précise dans son article 2 la spécificité de l'établissement, à savoir « pourvoir au logement des agents déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects, dans les localités où les nécessités du service l'exigent et où les logements font défaut où sont d'un prix trop élevé. »

L'administration a plus que jamais donc vocation à loger ses agents.

Nous réclamions depuis de nombreuses années une augmentation substantielle de la subvention budgétaire, avec comme minimum un retour à son niveau de 2001, soit un peu plus de 1,2 million d'euros. Le projet de budget 2012 semblerait enfin répondre à notre revendication, si cette revalorisation n'était pas qu'une dérisoire compensation à la suppression d'emplois douaniers au sein de l'EPA Masse des Douanes dans le cadre de la RGPP.

Le SNAD CGT propose que la contribution de l'État employeur soit portée à moyen terme à la hauteur de ce qu'elle est dans le privé, c'est-à-dire 1% de la masse salariale, sans conditions. Dans l'immédiat, nous demandons à ce que l'État employeur s'aligne sur le taux de prélèvement actuel, ramené à 0,45%. Cette mesure immédiate conduirait à quadrupler dès à

présent le montant actuel de la subvention ministérielle.

Les élus du SNAD CGT au sein des instances de la Masse n'ont eu de cesse de s'opposer à la dilapidation des bijoux de famille, à savoir la vente des cités domaniales. Cependant, à chaque fois que l'administration a décidé d'enclencher le processus de vente, le SNAD CGT a exigé que l'intégralité des sommes soit reversée à l'établissement, afin d'investir soit pour accroître le parc de logements, soit pour rénover les cités domaniales.

L'EPA Masse des Douanes n'est malheureusement pas maître des décisions en matière de quotité de reversement au budget de l'établissement des sommes provenant de la vente des biens immobiliers. C'est l'État par le biais de sa politique immobilière et après l'arbitrage du Parlement qui inscrit dans les lois de Finances la proportion du produit des ventes qui reviendra au final dans le budget des opérateurs.

Le taux initialement fixé à 85% a été ramené à 65%, afin de destiner une part plus importante des sommes en jeu au désendettement de la France. Le SNAD CGT réaffirme donc la nécessité pour l'EPA Masse des Douanes de voir lui revenir l'intégralité des sommes issues de la vente de son bien patrimonial. De plus, l'EPA Masse des

Douanes s'est vu déposséder à 2 reprises de sommes importantes. Ainsi, entre 1998 et 2004, la direction générale a intégré à son budget les produits des ventes de cités domaniales. Ce sont alors environ 8 millions d'euros qui ont été ainsi « détournés » par la direction générale, alors qu'il existait déjà un très fort besoin de liquidités pour entreprendre la rénovation de nombreuses cités.

Plus récemment, suite aux opérations de vente qui se sont déroulées en 2010-2011, les représentants des personnels au sein du conseil d'administration ont appris que certains préfets refusaient de jouer le jeu de la rétrocession vis-à-vis de la Masse. Le SNAD CGT exige que les sommes soient rendues à l'établissement, afin de lui permettre d'investir rapidement pour l'avenir du logement social douanier.

Au prétexte que l'EPA Masse des Douanes est une structure particulière dans le domaine de logement social, que les textes régissant le fonctionnement de celui-ci le lui permettent et que les loyers des logements domaniaux sont globalement inférieurs à ceux des logements du privé, le président du conseil d'administration a toujours considéré qu'il pouvait s'affranchir totalement des règles communes en matière de fixation des redevances d'occupation.

Cela l'a conduit à user de références multiples ces dernières années, passant de l'indice de la construction au nouvel indice de référence des loyers (IRL), au gré de ses besoins pour justifier l'augmentation des loyers qu'il voulait voir entérinée par le conseil d'administration.

Les élus du SNAD CGT au sein du CA de l'EPA Masse des Douanes ont eu beau rappeler à chaque fois que de telles augmentations (entre 3 et 5 % chaque année) allaient aggraver la régression du pouvoir d'achat des locataires, le président a toujours fait la sourde oreille.

Le SNAD CGT exige que les hausses de loyer soient dorénavant encadrées par les mêmes dispositifs que dans le locatif privé ou social, en fixant comme limite l'indice de référence des loyers (IRL).

DÉCISION N° 19 :

Le SNAD CGT demande que l'EPA Masse des Douanes ne puisse plus déroger aux règles de droit commun en matière de logement social, notamment en ce qui concerne la protection des droits des locataires. Il en va ainsi des limitations

applicables aux augmentations de loyers, à la prise en charge de certains travaux par l'EPA ou les bailleurs sociaux, à l'information transparente et nécessaire en matière de régularisation de charges... C'est pourquoi le SNAD CGT réclame une clarification juridique citée par cité.

AVENIR DE LA MASSE : STOPPER LE DÉSENGAGEMENT DE L'ÉTAT...

Il est à noter que certaines cités ne sont pas encore intégrées à l'EPA Masse.

Sans apporter de réponse aux revendications des locataires et des personnels, la transformation de la Masse en EPA a fragilisé cette institution, alors qu'il importe d'en assurer la pérennité, de garantir et - surtout - de développer son rôle social. Les élus CGT se sont d'ailleurs opposés à sa mise en place avant 1998.

Cet EPA n'est toujours pas un organisme paritaire au sens où le SNAD CGT le conçoit dans le cadre social. La voix prépondérante du président du Conseil d'Administration est en permanence un frein à l'évolution sociale, au développement de la Masse des Douanes et un accélérateur de sa casse progressive. Le SNAD CGT exige toujours sa

suppression, dans le cadre d'une réécriture du décret de 1997, considérant que les personnels doivent bénéficier d'une représentation majoritaire au sein des instances décisionnaires de leurs œuvres sociales.

L'EPA s'est éloigné de ses locataires avec le regroupement de certaines commissions régionales et la création d'une agence comptable centralisée. Les élus CGT se sont opposés à ces réformes et considèrent toujours que le lien entre les services gestionnaires et comptables régionaux et les locataires doit être le plus étroit possible.

En permanence, ils combattent toutes les tentatives de l'administration d'échapper à ses responsabilités en matière de logement social et de les transférer sur les locataires. Ils le font au nom de leur conception du logement public, qui s'adresse à tous, de l'agent « Berkani » au cadre A, du jeune stagiaire au douanier retraité...

Ainsi, pour le SNAD CGT, seule une nouvelle politique de construction, acquisition et rénovation pourra permettre d'assurer l'avenir de cette institution, véritable fil rouge de la solidarité douanière depuis près de deux siècles.

L'administration devra elle aussi assumer ses responsabilités d'employeur, notamment de deux manières :

- ▶ en cessant de systématiquement rogner sur les emplois budgétaires affectés à la gestion de l'EPA Masse, que ce soit dans les circonscriptions régionales ou au niveau central ;
- ▶ en assurant à tous les élus du personnel (dans les commissions régionales et au conseil d'administration) une formation, notamment technique et juridique.

Cela ne doit pas nous interdire de réfléchir à toutes les solutions susceptibles d'offrir à l'EPA Masse des Douanes une possibilité de renforcer son rôle.

La question du partenariat avec d'autres organismes publics de logements sociaux - telle que l'ALPAF - doit être envisagée.

Pour le SNAD CGT la coexistence de deux entités de logement social n'est pas incompatible au sein de notre administration. Parce que leurs modes de fonctionnement, de gestion ou d'intervention ne sont pas les mêmes, l'ALPAF et l'EPA Masse des Douanes doivent être complémentaires. La disparition de l'un, fut-ce au profit de l'autre, n'engendrerait aucun bénéfice pour les douaniers ou les agents des ministères financiers... bien au contraire !

TROUVER UNE SOLUTION POUR LE PLUS GRAND NOMBRE

« L'implantation des logements de la Masse doit et devra s'adapter aux implantations douaniers », tel a été le leitmotiv du service central de l'EPA et de l'administration ces dernières années.

Le SNAD CGT souscrit pleinement à l'idée que la Masse des Douanes est faite pour loger les douaniers, au plus proche de leur lieu de travail et au moins cher en terme de loyer. Cela induit que le service central et le président du CA de l'EPA Masse des Douanes consentent enfin à mettre en place une véritable politique prévisionnelle du logement social douanier. « [...] Or, il serait préférable que l'EPA puisse appréhender les conséquences induites des restructurations, afin de réduire le délai incontournable de réactivité entre l'expression d'un besoin en logement et sa satisfaction. [...] » Extrait du rapport de l'IS – audit de la politique immobilière de l'EPA Masse des Douanes – avril-août 2005. L'inspection des Services et la Cour des Comptes dans leurs derniers rapports l'avaient donc préconisé, mais le président du CA – directeur général des douanes s'y refuse toujours.

En pleines crises, celles du pouvoir d'achat et du logement

accentuées par la crise financière, les douaniers ont, plus que jamais, un besoin urgent de logements sociaux. La demande ne cesse de croître et nécessite l'augmentation du parc locatif. Pour le SNAD CGT, trouver une solution pour le plus grand nombre est une priorité. Ainsi, les personnels aidés de leurs représentants locaux doivent déterminer la solution la mieux adaptée.

A cette fin, il sera nécessaire que les représentants élus du personnel au sein des instances de l'EPA connaissent le plus précisément possible certaines données statistiques comme la composition des effectifs douaniers en matière d'âge, d'implantation, de composition familiale, etc... pour apprécier quels types de logements sont nécessaires, dans quelles circonscriptions, etc...

En matière d'accroissement du parc de l'EPA Masse des Douanes, le SNAD CGT réaffirme sa préférence pour l'option de l'achat ou de la construction de logements. Certes, le système des réservations est aujourd'hui le plus souple sur un marché immobilier tendu et difficile, mais il tend à « paupériser » progressivement le budget de l'EPA.

En effet, les loyers des logements « réservés » n'alimentent plus le budget de l'établissement et l'EPA doit en outre

payer un droit de réservation de plus en plus élevé pour une durée de réservation de plus en plus courte. Le recours exclusif aux réservations risque donc de conduire à terme l'EPA vers une gestion de type ALPAF, ce que nous ne voulons pas.

D'autre part, si l'effort peut être priorisé sur une ou plusieurs régions, sur un ou plusieurs types de logements, le SNAD CGT reste partisan d'un maintien de l'EPA Masse des Douanes sur l'ensemble du territoire. Les difficultés de logement ou les « accidents de la vie » ne sont pas l'apanage des personnels franciliens, havrais, calaisiens ou marseillais.

Les logements sociaux de l'EPA Masse des douanes doivent aussi être accessibles à nos collègues travaillant à Bayonne, Lyon, Metz, en Bretagne ou ailleurs. Comme nous l'avions indiqué aux rapporteurs de l'IGF et de l'IS en 2007 et inscrit dans notre document d'orientation en 2008, l'administration a fini par entériner lors du conseil d'administration du 1er juillet 2009 la possibilité d'accepter des demandes d'agents dépendant d'une CRM limitrophe. Même si cette possibilité est accompagnée de restrictions (priorité d'accès aux agents de la CRM d'accueil, limite de distance ou de temps de trajet entre le logement sollicité et la résidence administrative, impossibilité

d'obtenir un logement Masse à la résidence administrative ou à proximité de celle-ci), elle peut permettre à certaines cités peu ou pas occupées de retrouver un niveau d'occupation susceptible de leur permettre d'être maintenues dans le parc de l'établissement. Force est de constater toutefois que ce dispositif n'a été que très peu usité depuis sa mise en place en 2009.

Enfin, au-delà de notre farouche opposition à la dilapidation des bijoux de famille (les cités douanières), les élus du SNAD CGT en commissions régionales et au conseil d'administration seront particulièrement vigilants sur toute tentative de dépeçage à la découpe – sous quelque forme que ce soit – des grands ensembles immobiliers de la Masse des Douanes.

Les velléités de ventes morcelées de cités comme celle de Yutz, la tentative d'abandon d'une partie de la cité havraise mise en échec grâce à la mobilisation des personnels et de leurs élus, les inquiétudes pesant actuellement sur le devenir de l'ensemble de la caserne de la Joliette à Marseille doivent nous inciter à redoubler de méfiance et de vigilance vis-à-vis des propositions de l'administration.

Le SNAD-CGT est plus que jamais vigilant quand au traitement des retraités, veufs et veuves par l'EPA Masse des

Douanes. Ainsi, à la fin de l'année 2010, l'EPA Masse des Douanes a tenté de mettre en place un cautionnement des loyers pour les veufs, veuves et retraités des douanes des cités domaniales.

Les élus CGT au CA de la Masse sont montés au créneau, le service central a reculé et a produit une note (note EPA Masse du 21 mars 2011, référence 11000343) qui a pour objet la dispense du versement de dépôt de garantie pour les veufs et veuves de douaniers et pour les agents retraités logeant dans le parc domanial.

DÉCISION N° 20 :

Le SNAD CGT continue à prendre en compte les retraités, les veufs ou veuves de douaniers qui occupent un logement de l'EPA Masse des Douanes, notamment en raison de leur fragilité économique et sociale. Le SNAD CGT s'oppose à l'administration, quand elle qualifie nos anciens de « locataires tiers ». Pour les retraités, veufs ou veuves de douaniers, le SNAD CGT revendique :

- ▶ la possibilité de conserver un logement de l'EPA Masse des Douanes occupé en activité ;
- ▶ la mise en place d'un

suivi personnalisé – par le biais des correspondants et assistants sociaux - en matière de besoin de logement ;

- ▶ l'arrêt de toute procédure d'expulsion à l'encontre de cette catégorie de locataires.

RÉHABILITER ET RÉNOVER DANS UN ESPRIT ÉCOLOGIQUE POUR BAISSER LES CHARGES LOCATIVES

Pendant de nombreuses années, des cités ont été laissées à l'abandon en matière de travaux de gros entretien et de rénovation.

L'incurie de certaines sociétés prestataires, les ennuis juridiques des premières années de l'EPA, mais aussi les coupes claires budgétaires consécutives au désengagement de l'administration en sont la cause.

Les élus du SNAD CGT n'ont eu de cesse de faire que les travaux programmés et budgétisés soient effectivement entrepris et achevés.

L'une des priorités est la rénovation des logements qui sont inoccupés pour des raisons de vétusté et de défaut d'entretien, afin que ces logements trouvent

preneurs le plus rapidement possible.

Le SNAD CGT s'opposera cependant à ce que les manquements du passé soient financés de quelque manière que ce soit (hausse exorbitante de loyers, récupération sur travaux...) sur le dos des locataires. L'administration et les sociétés gestionnaires devront assumer leurs responsabilités, y compris sur le plan financier.

Les produits des ventes des biens immobiliers de la Masse doivent être systématiquement réinvestis en fonction des besoins des locataires. Cette redistribution devrait être rétroactive.

DÉCISION N° 21 :

Afin de réduire les charges locatives, le SNAD CGT revendique :

- ▶ la mise en place urgente d'un plan de réhabilitation, de rénovation et d'isolation des cités et des logements, après consultation des locataires, et avec les crédits budgétaires appropriés ;
- ▶ le contrôle de la bonne exécution des travaux par les locataires et les élus, ce qui implique au minimum leur information préalable et des comptes-rendus.

Enfin, l'EPA Masse des Douanes - notamment au travers de son parc domanial - ne pourra en aucune façon se soustraire aux obligations réglementaires inspirées du Grenelle de l'environnement de l'automne 2007, même si celles-ci sont aujourd'hui loin d'être entrées en vigueur.

La plupart des bâtiments remis en dotation auprès de l'EPA Masse des Douanes ont été construits avant 1977, date de la première réglementation énergétique.

C'est dire l'effort qui sera nécessaire pour mettre aux nouvelles normes l'ensemble du parc de la Masse.

Quelques initiatives ambitieuses ont vu le jour, en témoigne la demande des élus CGT à la CRM du Havre en 2009 qui avant de lancer les grands travaux de rénovation de la cité ont sollicité l'établissement d'un bilan énergétique de la cité afin que cette rénovation cadre au mieux avec les dimensions écologiques modernes.

Ce défi majeur qu'est l'écologie pour les années à venir nécessitera une réponse d'ampleur de l'État. Outre le renforcement important (recrutement, formation, conditions de travail) du secteur du bâtiment pour faire face à une telle charge de travail et l'engagement de construire

de nouveaux bâtiments aux normes HQE (Haute Qualité Environnementale) ou BBC (Bâtiment à Basse Consommation) avant le passage aux normes BEPAS ou BEPOS (Bâtiment à énergie passive ou Bâtiment à énergie positive), l'État devra aussi assumer ses responsabilités :

- ▶ en tant que propriétaire, en subventionnant la remise à niveau du parc domanial ;
- ▶ en incitant les organismes financiers à accompagner ce gigantesque chantier (taux réduits, crédits bonifiés, etc.).

ÊTRE PLUS QUE JAMAIS UNIS POUR FAIRE FACE À L'ADVERSITÉ ET À LA PERTE DU LIEN DE PROXIMITÉ

Face au dépeçage de nos cités, opéré ces dernières années, il demeure une petite leueur d'espoir. Mais pour faire vivre cette petite leueur, il nous faut plus que jamais être unis et réactifs.

En effet l'EPA Masse, au nom des sacro-saintes économies, est toujours prompt à vendre au plus vite une cité dès que celle-ci passe sous le seuil fatidique des 50 % de taux d'occupation, sans toujours admettre qu'une cité a souvent un taux d'occupation fluctuant à court terme.

Ainsi, nous aurions pu éviter le gâchis de la cité d'Agay, qui pourrait jouir aujourd'hui d'un

taux d'occupation plus que satisfaisant...

Afin de contrer cette vélocité de l'EPA Masse à vendre à tour de bras, il faut que les locataires soient unis et s'emparent de la problématique de la vente de leur cité, ou d'une partie de leur cité quand elle se pose, ne pas hésiter à informer au plus vite leur élus au Conseil d'administration, à venir siéger en tant qu'experts lors du Conseil d'administration, à organiser des opérations médiatiques et à contacter les élus politiques locaux.

Ainsi, au cours de l'année 2010-2011, plusieurs cessions ont pu être évitées : la cité des Rousses, la cité de St Avold, la cession de la cour d'honneur de la cité du Havre.

C'est bien en étant réactifs au plus vite que nous sommes plus efficaces. C'est bien en ayant un réseau d'élus et de locataires au plus près de toutes les problématiques de logements que le SNAD-CGT pourra être plus que jamais efficace.

DÉCISION N° 22 :

Bien que le resserrement du réseau ordonnateur ait été entériné par le conseil d'administration avec pour conséquence le déplacement

des CRM au printemps 2013 au sein des DI, ce qui entraînera une perte d'emplois et surtout la perte des liens de proximité avec le locataire, le SNAD-CGT agira à contre-pied du fonctionnement de l'EPA Masse.

Nous souhaitons :

- ▶ une communication encore plus rapide et efficace entre les élus CGT du CA et des différents CRM.
- ▶ le recours systématique à la convocation d'experts des cités qui ne sont pas au siège de la DI (ex : experts du Havre pour la CRM de Rouen), afin de démontrer notre attachement plus que viscéral à cette notion de proximité.

FICHE
3-3

ACTION SOCIALE

L'action sociale participe directement de l'amélioration de la qualité de vie au travail. C'est par une action au plus près des agents que la CGT entend agir pour une politique d'action sociale dynamique, ouverte à tous les actifs et retraités, indépendamment du grade et de l'emploi. Le SNAD CGT se doit donc d'être le plus proche possible des personnels afin de leur apporter une connaissance précise de leurs droits en matière d'action sociale.

Pour ce qui est de l'action sociale, nous avons des droits à conquérir et des besoins à satisfaire.

I - DES DROITS À CONQUÉRIR

La CGT prône une véritable reconnaissance de l'action sociale. Son accessibilité pour tous doit se faire indépendamment du lieu de travail et de la situation administrative. Elle doit être un droit individuel et intégrer l'ensemble des agents, contractuels, précaires, actifs et retraités.

Une action sociale efficace doit disposer d'une permanence de moyens et cela nécessite une assise de financement. Nous revendiquons une dotation de crédits en pourcentage de la

masse salariale des actifs et pensionnés finançant uniquement les prestations et les services. Nous revendiquons également des emplois budgétaires pour exercer les missions sociales.

La CGT exige que les personnels et leurs représentants disposent d'un pouvoir décisionnel réel au sein des instances de l'action sociale, ce qui n'est toujours pas le cas pour le moment. Il faut impérativement que ces instances soient décisionnelles.

Le rôle des CDAS est à renforcer car ils sont les socles de la construction de l'action sociale à l'intérieur desquels les représentants du personnel doivent pouvoir mettre en œuvre une orientation déterminée au plus près des besoins.

II - DES BESOINS À SATISFAIRE

Dans chaque école ou direction, un correspondant social assure le lien avec la délégation de l'action sociale. Il ou elle doit vous donner toutes les informations nécessaires au traitement du dossier d'un agent. L'action sociale peut apporter une réponse appropriée en cas de besoin d'une aide financière. Un panel d'aides est à la disposition des agents du ministère: aide à l'ins-

tallation (attribuée aux agents nouvellement affectés), prêt pour faciliter l'installation, prêt pour l'amélioration de l'habitat, prêt immobilier bonifié à long terme, prêt immobilier complémentaire, prêt d'adaptation du logement des personnes handicapées.

Le correspondant social a un rôle majeur dans les cellules dites « d'accompagnement social » lors des restructurations, il lui faudrait d'avantage de moyens et de pouvoirs. Le suivi médical des agents (surveillance médicale quinquennale ou surveillance médicale spécialisée) relève de ses compétences et doit aussi attirer toute notre vigilance. Trop de dysfonctionnements persistent.

La priorité est au logement social. Le droit au logement est un droit fondamental, qui est de la responsabilité de l'État employeur. Sur l'ensemble du territoire la situation du logement s'est fortement dégradée.

Rareté et cherté nécessitent une politique ambitieuse de création de foyers d'accueil et de réservation de logements sociaux en Ile de France comme en province ou dans les DOM.

La priorité est à la restauration

collective. La CGT est attachée au caractère collectif et social de la restauration, gage d'une bonne hygiène alimentaire, proximité du lieu de travail, qualité, capacité d'accueil et harmonisation tarifaire sont nécessaires quel que soit le mode de gestion, permettant à chacun de se restaurer en $\frac{3}{4}$ d'heure.

Le titre restaurant doit rester un palliatif et sa valeur faciale doit être augmentée immédiatement au maximum de sa valeur légale, la participation de l'employeur portée à 60% du titre et le nombre de titres restaurant doit correspondre au maximum légal pour les agents en bénéficiant.

Il est indispensable d'augmenter le nombre de places disponibles couvrant les périodes de vacances scolaires pour des vacances loisirs accessibles à tous. C'est le secteur le plus attaqué dans la nouvelle orientation ministérielle. L'accès à des vacances et des loisirs de qualité est un droit essentiel qui doit évoluer en fonction des nouveaux besoins de la société.

Le tourisme social doit être ouvert à tous et, par l'existence d'une tarification la plus fine possible, permettre à chacun de participer en fonction de ses moyens.

Concernant les vacances des enfants, les tarifs doivent rester

attractifs et la subvention ministérielle d'aide aux classes découvertes, aux séjours linguistiques scolaires ou extrascolaires, aux séjours spécialisés pour les enfants souffrant d'un handicap, aux centres de vacances avec ou sans hébergement doit être maintenue et augmentée.

Trop d'enfants de douaniers ne peuvent profiter de ces séjours, faute de moyens pour leurs parents.

C'est une discrimination intolérable. Le chèque vacances doit être popularisé et les plafonds relevés. Les taux de réduction pour les familles nombreuses doivent être réinstaurés. Les séjours linguistiques doivent être remis dans les programmes.

Le ministère doit participer au financement de crèches et réserver des places dans les structures d'accueil collectif de la petite enfance.

Pour les retraités, la CGT demande l'organisation de préparation à la retraite, avec les autorisations d'absence nécessaires.

Nous revendiquons le déblocage immédiat d'aides financières aux pensionnés en difficulté, l'attribution d'une subvention aux retraités séjournant en longue durée en maison de retraite, la possibilité de conserver un logement social occupé en activité, la mise en

place d'un suivi en matière de besoin de logement et d'un suivi social et médical des cas sociaux, l'accès subventionné des retraités aux restaurants administratifs, l'institution d'une aide conséquente aux loisirs. Il faut une budgétisation réelle et qui soit à la hauteur des exigences d'une action sociale digne de ce nom au service des retraités en tenant compte de l'évolution démographique et de l'augmentation de l'espérance de vie.

Sport et culture. Faute d'un pouvoir d'achat suffisant et à défaut d'une politique publique volontariste et financée, bon nombre d'agents et leur famille ont des difficultés à accéder à la culture et aux pratiques sportives. La CGT propose donc une extension du champ de compétence de l'action sociale à ces domaines.

Il s'agit de permettre aux personnels, à partir de leurs besoins, de définir tant les prestations que leurs modalités de financement.

Autres prestations. La prestation de garde des jeunes enfants ayant été supprimée en janvier 2007, les agents peuvent bénéficier de la mise en œuvre du chèque emploi service universel.

Il existe aussi une aide aux parents effectuant un séjour en maison de repos ou de conva-

lescence ainsi que des mesures concernant les enfants handicapés ou infirmes.

De nombreuses actions de santé publique sont offertes aux agents : vaccinations, campagnes d'informations, de dépistage, stages (gestion du stress, etc.). Dans certaines délégations, les agents peuvent bénéficier de consultations spécialisées (psychologue, conseiller en économie sociale et familiale, conseiller juridique, etc.).

Le Budget d'Initiative Local (B.I.L.)

Son montant est attribué en fonction du nombre d'agents actifs et retraités du département. Ce budget est utilisé pour des sorties familiales ou d'enfants, pour des consultations spécialisées (avocat, conseiller en économie sociale et familiale, psychologue...).

Il peut également abonder les manifestations telles que « Amitiés-Finances », arbres de Noël. Pour la CGT, le BIL ne doit pas servir de variable d'ajustement en prenant en charge des prestations relevant du budget national. Il doit avoir toute latitude de choisir ses domaines d'intervention, notamment dans le domaine culturel et sportif.

Le SNAD CGT doit poursuivre et amplifier son travail de com-

munication spécifique à l'action sociale en direction de tous les douaniers.

Face au désengagement inacceptable du Ministère, à sa volonté de « privatiser » ces activités à l'opposé des besoins à satisfaire, nous devons lutter et informer les personnels.

Il doit veiller à ce que tout agent en première affectation dispose des informations nécessaires du point de vue de ses droits au logement, à la restauration, à des aides pécuniaires... Nous devons faire en sorte que les douaniers deviennent les acteurs de ce que doit être aujourd'hui l'action sociale, qu'il s'agisse de la définition des prestations, des conditions d'attribution et des modalités de fonctionnement.

III - MDD ACTION SOLIDAIRE

Depuis le 1er janvier 2008, la mutuelle des douanes est une mutuelle de livre 3 du Code de la Mutualité. Son action est désormais exclusivement consacrée à l'action sociale et solidaire et à la prévention. Elle agit en direction de la corporation douanière et prend en compte ses spécificités, ses métiers, sa population et les problématiques sociales propres qui en résultent.

L'activité principale de MDD se concentre aujourd'hui sur les secours de l'Action Solidaire. L'ambition que nous parta-

geons avec elle est d'aider ses adhérents à préserver leur santé et lorsqu'ils sont atteints par la maladie ou le handicap, à financer les soins nécessaires à la guérison.

Nous souhaitons qu'elle continue à informer, accompagner et soutenir toute personne fragilisée par un événement, ou par une situation médico-sociale personnelle ou familiale déstabilisée.

La gestion des centres de vacances d'Allos, de la Sauldre et de la Coudoulière a été confiée à Vacancier. Cette activité loisirs vacances est indispensable quand l'environnement quotidien est aussi difficile et précaire, où consacrer un budget à des vacances familiales peut relever du sacrifice financier voire même d'une mission impossible. La participation financière de MDD favorise le départ en vacances des familles.

Pour assurer son fonctionnement, la Mutuelle des Douanes perçoit, par l'intermédiaire de la MGEFI, une cotisation forfaitaire fixée à ce jour à 2,90€ par adhérent et par mois.

Par ailleurs, soutenue par notre syndicat, la MDD a négocié et obtenu que le financement octroyé par l'administration en lieu et place du 10% soit transférée vers l'action solidaire. Une convention financière en

ce sens a donc été signée en décembre 2007.

En contrepartie du versement de cette subvention, MDD ouvre ses aides et secours à tous les douaniers. C'est véritablement une extension de l'action sociale des agents puisque tous les douaniers, mutualistes ou non mutualistes, actifs comme retraités, ainsi que leurs ayants droits, peuvent désormais en bénéficier.

En 2007, la subvention de l'Administration s'élevait à 5,4 millions d'euros. En 2010, elle ne représentait plus que 3,6 millions d'euros dont 1,4 millions étaient destinés à l'aide à la cotisation des veuves, veufs et retraités. Le financement spécifique pour Cette l'aide à la cotisation santé des veuves et des retraités a été supprimée en 2011. Pour autant, la MDD poursuit son action dans le cadre d'un nouveau dispositif financé désormais dans le cadre de la subvention globale (2,2 millions en 2012).

L'ambition de MDD est de pouvoir mettre en place des aides et secours visant à aider les personnes les plus fragilisées et de palier ainsi de son mieux les absences et manquements de l'administration qui a, depuis longtemps, perdu de vue son rôle social auprès de ses agents. Le SNAD CGT exige le retour de la subvention versée à MDD à la hauteur de la subvention de

2007 soit 5,4 millions d'euros et son augmentation pour les années à venir. C'est la condition pour que MDD puisse poursuivre sereinement ses activités, améliorer ses aides et services, en engageant de nouveaux.

Le SNAD CGT sera vigilant et combatif afin que MDD ne soit pas broyée dans le rouleau compresseur de la course à la rentabilité et à la déshumanisation de notre corporation.

La mutuelle des douanes met en œuvre un certain nombre d'actions de prévention. Les unes visent les trois écoles des douanes, d'autres les enfants et les adolescents en partenariat avec l'œuvre des orphelins des douanes, et la dernière les retraités des douanes.

Les militants du SNAD doivent à chaque fois que nécessaire, participer à la réussite de ces actions qui permettent de :

- ▶ faire vivre la solidarité, au sein de notre corporation, dans les moments les plus difficiles de la vie et tout au long de la vie ;
- ▶ porter et transmettre ces valeurs, héritage de l'histoire de notre administration et de notre organisation syndicale.

Il est également important qu'ils continuent à s'impliquer dans la vie démocratique de la mutuelle dans les formes nou-

velles qui sont désormais les siennes. Lutter contre l'individualisme et l'égoïsme sont des valeurs prônées par la mutuelle des Douanes et que nous partageons.

Le lien de proximité est indispensable pour agir avec humanité et efficacité.

Voilà un programme ambitieux, pas toujours facile à mettre en œuvre, mais combien important par ces temps de crises économiques et réformes administratives incessantes, qui entraînent précarisation et mal être au travail.

La mutualité dans notre administration s'est construite avec notre organisation syndicale et à partir de l'histoire de la douane, de son identité, de ses métiers et des conditions de travail inhérentes à certaines fonctions et de la communauté douanière.

Dans un contexte de désengagement, de recul des solidarités nationales et collectives, de régression sociale, son action revêt une importance particulière. Les demandes d'aide, de soutien et d'accompagnement se font de plus en plus nombreuses. Notre syndicat et ses militants ne peuvent y être indifférents.

Ils doivent faire connaître et défendre dans les assemblées locales les besoins exprimés par les douaniers.

IV - L'ŒUVRE DES ORPHELINS DES DOUANES

C'est dans un esprit de solidarité et de conquête sociale que s'est créée l'Œuvre des Orphelins des Douanes en 1918 pour venir en aide aux enfants de leurs collègues tués lors de l'invasion allemande. L'ODOD poursuit depuis près d'un siècle sa mission d'assistance à l'enfance malheureuse.

Financée et gérée par les agents des douanes, elle intervient au profit des enfants orphelins, handicapés et de ceux qui connaissent des difficultés familiales.

Elle propose également aux enfants de douaniers des vacances d'été diverses et variées, de très grande qualité et à des tarifs solidaires et adaptés à tous. Les séjours vacances dans ses propres centres Chalès et Bilhervé sont plébiscités par l'ensemble des enfants.

Elle intervient aussi dans l'aide à la scolarité en organisant du soutien scolaire tout au long de l'année et sur les périodes de vacances scolaires en révisions des examens.

Parallèlement, elle accueille en internat à l'école de Chalès, dans un magnifique domaine, des enfants scolarisés en primaire ou en secondaire.

Chalès et Bilhervé sont à tous ces titres deux exemples formidables de la réussite et de la générosité de l'ensemble de la corporation. A la veille de son centenaire, l'ODOD se trouve gravement menacée, le 10% constituait un financement original, un don permanent de l'ensemble des douaniers par l'abandon d'une part de leur rémunération. En 2006, la CGT était opposée au changement de nature et à sa transformation en subvention dont le montant serait soumis aux aléas politiques.

C'est aujourd'hui une réalité. La Direction Générale a donc, depuis 2006, détourné la générosité des agents à son profit. Elle doit, en ces temps d'atteinte permanente au pouvoir d'achat, restituer le 10% à l'ensemble de ces agents afin que ceux-ci puisse financer librement une œuvre progressivement délaissée par notre administration.

La subvention est passée en 6 ans de plus de 6 millions d'euros à 5,23 millions avec une baisse de 7% en 2012, mettant en péril le devenir de l'association. Ce constat est parlant de vérité, le social n'est pas la priorité de nos dirigeants et les belles paroles de la Direction Générale ne sont que très rarement suivies d'effets.

Le conseil d'administration, malgré une gestion rigoureuse,

va être conduit dans les prochaines années à faire des choix et prendre des décisions pour préserver l'équilibre financier de l'association.

Les douaniers ne sont pas épargnés dans ce contexte de crise, ils subissent de plein fouet les restrictions budgétaires, ce qui fragilise les douaniers et leurs enfants. Ils ont plus que jamais besoin du soutien des œuvres sociales douanières. C'est une chance pour notre communauté de posséder une association de cette nature !

Organisée en comités régionaux présents dans chaque direction régionale des douanes, elle repose sur la participation et l'engagement de tous les douaniers adhérents.

C'est pourquoi les militants du SNAD doivent s'investir, militer dans l'association et convaincre nos collègues de son utilité sociale. L'adhésion doit être pour tous les douaniers l'acte fondateur de son appartenance à l'ODOD.

Dans la tourmente les douaniers se sont mobilisés en signant massivement la pétition « sauvons la subvention ». Nous devons lutter aux côtés de l'association pour défendre son action, indispensable pour les enfants de douaniers.

DÉCISION N° 23 :

Par sa spécificité et son rôle social dans le versement exclusif de certains secours, l'Œuvre des Orphelins des Douanes doit être défendue. Le SNAD CGT doit être à ses côtés et mettre à sa disposition ses forces mili-

tantes dans tous les combats engagés. Le SNAD CGT revendique une subvention à hauteur des besoins exprimés par le conseil d'administration de l'ODOD. Le SNAD CGT doit être attentif au respect de la convention reconnaissant les droits des militants de l'association

dans les directions régionales des douanes. Le SNAD CGT revendique la place de cette institution dans l'action sociale de la DGDDI.

FICHE

4-3

**SANTÉ AU TRAVAIL :
HYGIÈNE, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL**

En novembre 2009, un accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique a été signé qui se fixait pour objectif de mieux adapter le travail à la personne humaine, pour favoriser le bien être de chacun tout au long de sa vie professionnelle.

Cette préoccupation doit être au cœur de notre réflexion et de notre action syndicale.

1 - LES ENJEUX

La santé, suivant la définition qu'en donne l'OMS est « un état complet de bien être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

Ainsi, le bureau international du travail définit-il la prévention comme « la promotion et le maintien du niveau le plus élevé

possible de bien être physique, mental et social ».

Or, dans le même temps, les réformes effrénées ont été conduites, sans aucune réflexion sur l'impact humain des changements.

RGPP, LOLF, SPSI, réformes successives des CI, AG, dédouanement, renseignement, surveillance, se sont traduites par :

- ▶ des suppressions d'emplois et de services qui ont accru la charge de travail des agents ;
- ▶ des réorganisations de services souvent source de désorganisation et qui n'ont jamais été évaluées ;
- ▶ des réaménagements conséquents de locaux sans prise en compte des personnels et du contenu de leur travail ;
- ▶ la multiplication d'applica-

tions informatiques sans examen de leur ergonomie pour l'utilisateur final ;

- ▶ la diffusion d'une masse réglementaire sans formation, ni prise en compte des difficultés des agents ;
- ▶ le développement d'indicateurs de performance qui, couplés à des objectifs individuels et des gratifications individualisées, détruisent les collectifs de travail et renvoient les agents à une grande solitude, ouvrent la porte à de véritables conflits éthiques pour les personnels et les encadrants, font naître un sentiment de perte du sens du travail ;
- ▶ l'accroissement d'inquiétudes très fortes quant à l'avenir des missions douanières.

Pour autant, les expositions à des risques physiques ne

disparaissent pas. Beaucoup perdurent, certains risques émergent : rayonnement (scanner, densimètres, radioactivité accidentelle [cf. contrôles de conteneurs en suite de Fukushima], chimiques [gaz dans les conteneurs, espaces confinés, etc.] amiante, ambiances thermiques extrêmes, risque routier [contrôles dynamiques], contrôles de déchets en tout genre, etc.).

L'indifférence et la faible réactivité de l'administration face à ces nouveaux risques ou à cette nouvelle complexité est devenue en soi un élément psychologique qui pèse sur les conditions de vie au travail des agents.

Or, la très nette dégradation de ces dernières années a des conséquences sur la santé des personnels telles le développement de certaines maladies professionnelles et/ou la généralisation des situations de stress (celui-ci, parfois érigé en mode de « management », peut conduire à un harcèlement moral) qui génèrent une réelle souffrance au travail.

La prévention des risques psychosociaux implique notamment une remise en cause des organisations du travail, une collaboration avec la médecine de prévention et un changement des modes d'encadrement et de gestion des effectifs.

Face à ces situations, parfois dramatiques, la CGT doit être à l'écoute des souffrances de tous les personnels, y compris les personnels d'encadrement, créer les conditions de leur prise en charge et proposer les moyens d'y remédier. Cela implique notamment une remise en cause des organisations du travail, une collaboration avec la médecine de prévention et un changement des modes d'encadrement.

Les cadres sont eux aussi touchés par la dégradation des conditions de travail. On leur impose des objectifs de plus en plus inatteignables, on leur demande d'exécuter des ordres sans dire mot, même si cela va à l'encontre de leurs convictions. Ils sont de plus en plus stressés et vivent souvent cette situation dans un isolement total.

Le SNAD CGT lutte quotidiennement pour obtenir des conditions de travail décentes dans un cadre sécurisé. Quelles que soient les mesures de prévention prises, qui sont une priorité, certains métiers s'exercent par nature dans des conditions de travail pénibles ou représentant certains risques. Notre combat porte également sur la reconnaissance et la compensation de la pénibilité (voir plus bas).

Les sections régionales des syndicats doivent donc porter une attention particulière à cette

dégradation des conditions de travail, pouvant aller jusqu'au harcèlement et se traduisant par toujours plus de stress, voire des pathologies plus lourdes pouvant aller jusqu'au suicide.

Pourtant, les chefs de service ont une obligation de résultat en matière de préservation de la santé, tant physique que mentale, de leurs subordonnés. Ils ont également pour obligation d'évaluer les risques professionnels et de prendre les mesures adaptées pour les combattre, à défaut leur responsabilité pénale pourrait être engagée. Les moyens d'action du SNAD-CGT sont donc réels et nous devons nous attacher à les mettre en œuvre.

2 – LES INSTANCES, LES ÉLUS ET REPRÉSENTANTS

Ces questions doivent être débattues principalement dans deux catégories d'instances :

- ▶ Les CT (CTM – CTR – CTSD) qui, au moins annuellement, doivent délibérer sur les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail ;
- ▶ Les CHSCT (CHSCTM et CHSCT départementaux). Pour ces derniers, en dépit de l'opposition résolue de toutes les fédérations syndicales, la DGDDI a imposé une cartographie qui éloigne l'instance chargée de détecter et de prévenir les risques



professionnels des agents. Cela conduit également à une moindre représentation des douaniers dans ces instances. Pour ces raisons il est primordial d'impliquer les militants dans la préparation de cette instance, quand bien même ils n'y siègent pas en qualité de titulaire ou suppléant. Nous devons pouvoir nous assurer un réseau d'experts mobilisable autant que nécessaire en fonction des sujets.

En effet, la compétence des CHSCT est aussi large que stratégiquement intéressante :

- ▶ Observation des prescriptions législatives et réglementaires (cf Code du travail) en matière d'hygiène et de sécurité ;
- ▶ Méthodes de travail et choix des équipements de travail (cf. contrôles dynamiques, ergonomie informatique...);
- ▶ Projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène, de sécurité et de bien-être au travail (Mise en œuvre du SPSI, fusions et déménagements de services);
- ▶ Mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés;
- ▶ Ergonomie (tant au plan matériel qu'au plan de l'organisation du travail);

- ▶ Travail sur écran ;
- ▶ Présence d'amiante et suivi médical des agents exposés à l'amiante ;
- ▶ Amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- ▶ À toutes les réorganisations administratives pouvant impacter la vie quotidienne des agents.

Il convient de rappeler que, dans leur nouvelle formule, les CHSCT ne sont plus une instance paritaire en ce sens que la délibération appartient désormais exclusivement aux représentants du personnel et qu'il convient donc de travailler à la constitution de majorité pour émettre des avis et propositions sur le suivi desquels le président engage sa responsabilité (cf. ci-après).

Enfin, il importe de souligner le positionnement nouveau du secrétaire du CHSCT qui, issu de la représentation syndicale, se voit doté d'une responsabilité particulière, dont le rôle ne doit pas se substituer à celui de secrétaire administratif du CHSCT.

Mais aussi :

- ▶ Les CAP : où l'approche « santé - sécurité - conditions de travail » peut aider à résoudre de manière pertinente des cas difficiles (mu-

- tation, discipline, notation) ;
- ▶ Les CDAS où les rapports faits tant par le médecin de prévention que par les assistants de services sociaux comportent des informations précieuses pour l'analyse des conditions de travail.

3 - LES MOYENS

Le document unique : ce document permet de recenser de manière exhaustive tous les risques auxquels sont exposés les agents dans le cadre de leurs fonctions. Il s'agit tout à la fois des risques « métier », inhérents aux fonctions exercées, mais également des risques « spécifiques » résultant de conditions particulières (géographie, bâtiment, climat, réorganisations en cours, crise sanitaire...).

Le document permet de regrouper tous les risques qui se font jour à l'occasion d'inscriptions dans les registres, lors des visites de site de l'inspecteur santé-sécurité au travail (ex IHS), du médecin de prévention ou des CHS, des accidents de services, maladies professionnelles, remontée des fiches incidents...

Il doit être élaboré dans le cadre d'une démarche participative (ouverte à l'ensemble des agents), promue par le ministère et qui est indispensable pour l'analyse du « travail réel » notion en opposition au « tra-

vail prescrit»). Ainsi, il convient de refuser tout les « pilotages » des risques par la DG/DI/DR et de veiller à ce qu'aucune activité ne soit oubliée (agents de visite, pigeurs, TPCI, travail sur écran, fouille de navire, Scan mobile, Sycoscan, tir, usage de l'arme, espaces confinés, utilisation de véhicules administratifs, travail de nuit, auditeurs, formateurs, BHR, STA, pilotes, marins, opérateurs/techniciens radio, laboratoires, garantie des métaux précieux, travail décalé, déplacements en zone portuaire ou aéroportuaire, dépotage, plongeurs, TSI, etc.).

Les militants, avec les agents, devront donc veiller à la qualité de l'élaboration du Document unique et de sa mise à jour (qui doit être au minimum annuelle voire plus puisque toute modification substantielle dans les conditions d'exercice des missions doit donner lieu à une nouvelle évaluation) ainsi qu'à sa publicité (diffusion à tous les agents, affichage, mise en ligne...).

A l'issue de ce processus d'évaluation, un programme annuel de prévention doit être élaboré par le directeur régional qui doit impérativement respecter les principes généraux de la prévention. Celui-ci reprend toutes les actions programmées pour l'année à venir, qu'elles impliquent ou non des dépenses,

que celles-ci soient ou non payées par des crédits CHSCT.

L'analyse des différents documents qu'il convient d'exiger systématiquement :

- ▶ Les registres hygiène et sécurité au travail (privilégier la communication des registres papiers détenus dans le service plutôt que des photocopies ou compilations qui ne permettent pas de remonter l'historique);
- ▶ les rapports de visite des médecins de prévention et inspecteurs santé-sécurité (ex IHS) et exiger de faire un point sur la prise en compte des remarques;
- ▶ Les diagnostics techniques amiante;
- ▶ les rapports de vérification (électricité, chaufferie, extincteurs...);
- ▶ le bilan et l'évaluation des formations hygiène et sécurité;
- ▶ l'inventaire et l'évaluation des EPI;
- ▶ les visites de site par les délégations CHSCT (programme à établir de préférence en début d'année);
- ▶ les enquêtes suites à accident du travail, maladie professionnelle, suicide ou tentative de suicide sur le lieu de travail;
- ▶ les fiches d'incident et, notamment pour la surveillance, les conclusions des

observatoires de sécurité;

- ▶ les alertes suivies ou non d'exercice du droit de retrait;
- ▶ les rapports d'expertise, ergonomes, etc.;
- ▶ le bilan annuel d'activité des médecins de prévention et du CHSCT;
- ▶ les fiches de risques établies par le médecin de prévention;
- ▶ le bilan annuel d'activité des services sociaux (liaison représentants CDAS / représentants CHS).

A noter que désormais tous les avis et propositions faits dans l'instance du CHSCT (notamment en suite de constatations figurant dans les documents listés ci-dessus) doivent faire l'objet d'un suivi et que le président du CHSCT dispose d'un délai de deux mois pour y répondre par écrit.

La collaboration CT / CHS

Avec notamment, la saisine des CHSCT par les CT en cas de projet important modifiant les conditions de santé, sécurité ou conditions de travail (organisation du travail, nouvelles tâches, nouveau cadre de travail, nouvelles applications...) à charge pour ce dernier de recourir à une expertise autant que de nécessaire. L'interaction entre les membres élus du personnel des CHSCT et CT ainsi que la communication des PV de ces instances favorisent une meilleure

appréhension des dossiers.

4- LES AXES REVENDICATIFS

- ▶ Des CHSCT de pleine responsabilité, avec notamment la possibilité d'intégration du délit d'entrave et des décharges d'activité pour permettre aux membres des CHS d'exercer leur mission ;
- ▶ L'abrogation des dispositions de l'arrêté du 14/10/2011 instaurant, pour les agents des douanes, une compétence du CHSCT départemental du siège de la région douanière. Cette cartographie est contraire aux principes d'interdirectionnalité et de proximité des CHSCT. En leur confiant des aires géographiques parfois immenses et sans moyens, la DGDDI a fait un choix qui va à l'encontre de leur efficacité, ce contre quoi il convient de continuer à lutter ;
- ▶ L'élaboration d'indicateurs de bien être au travail et leur intégration dans les programmes de performance ;
- ▶ L'établissement de fiches de sites reprenant de manière synthétique les risques liés au bâtiment, les travaux qui ont été effectués, les agents qui y sont formés, etc. ;
- ▶ La saisine automatique des CHSCT en cas d'accident survenu au cours du service et cela indépendamment de son imputabilité. Extension

de cette compétence à tous les malaises (notamment cardio-vasculaires) intervenus sur le temps / lieu de travail ;

- ▶ La subordination de tout projet de réorganisation ou de restructuration à une étude d'impact humain (« faisabilité humaine »). Le financement par l'employeur des travaux et des formations pour toutes modifications et évolutions des méthodes de travail ;
- ▶ Le développement des espaces de libre expression des agents sur leur travail et les conditions de son exercice (cf. loi dite « Auroux » du 04/08/1982).

5- LES MOYENS EN INTERNE AU SNAD

- ▶ la collaboration interdirectionnelle au sein de la fédération des Finances et, au plan local, dans les « collectifs finances » départementaux qui trouvent là un point de convergence évident ;
- ▶ la désignation d'un référent hygiène, sécurité et conditions de travail dans chaque section et, autant que possible, dans chaque département. Ce dernier ayant pour compétence de siéger, au moins en qualité d'expert, au CHSCT et/ou CT (cf. ci-dessus) ;
- ▶ une remontée, pour analyse des PV des CHS ;

- ▶ une remontée systématique des incidents et accidents concernant des services douaniers ;
- ▶ un forum dédié à l'hygiène et à la sécurité sur le site du SNAD ;
- ▶ une formation syndicale continue ;
- ▶ l'inscription systématique d'un point sur la question dans les différentes instances de notre syndicat (CE, CS...).

Bien entendu, l'administration doit mettre en œuvre tous les moyens humains, techniques et financiers permettant aux membres titulaires, suppléants ou experts représentants les personnels pour qu'ils puissent exercer leur mandat ou leur mission dans les meilleures conditions. Le cas contraire serait une entrave à l'amélioration des conditions de travail des agents de douanes.

Chaque direction régionale doit se doter d'un assistant de prévention à temps plein, ayant les moyens d'accomplir sa mission. Les directeurs doivent s'assurer que les services aient les moyens de s'impliquer et de mettre en œuvre les thématiques CHSCT et étoffer ces services si ce n'était pas le cas.

Par ailleurs, les élus CGT ont la responsabilité de faire évoluer le suivi médical des agents. Nous devons exiger une véritable mé-

decine du travail. Cela induirait notamment de vraies prérogatives aux médecins en charge du suivi. Cela permettrait d'instituer une fiche d'exposition aux produits ou processus dangereux. La présence d'un médecin du travail doit être obligatoire dans chaque département.

Cette fiche, à l'instar des salariés du privé, serait remise à la fin de l'activité de l'agent ou dès que son état de santé le jugerait nécessaire. Elle pourrait aussi servir dans le cadre d'un suivi médical post-professionnel qui n'existe pas aujourd'hui mais qui permettrait une reconnaissance des maladies professionnelles, même après la fin de l'activité professionnelle.

C'est dans cet état d'esprit combatif que les représentants CGT siégeant dans les CHSCT feront de la « santé au travail » un axe revendicatif fort.

Pour ce faire, toute action de formation syndicale doit être entreprise par les militants afin de répondre au mieux aux exigences du nouveau fonctionnement des CHSCT.

Enfin, il convient de rappeler que chaque agent a la responsabilité d'alerter ses représentants en cas de risque (cf. droit d'alerte et retrait). Il faut exiger une véritable politique de suivi de gestion des risques et des incidents vécus par les agents à l'instar de ce qui se fait dans les autres administrations financières (ex :

psy, aide, soutien ...)

Tout manquement, toute dérive de la part de l'administration doivent immédiatement faire l'objet de dénonciation par la CGT, que ce soit par le SNAD ou toute structure Finances existant à proximité.

Les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité constituent en effet des éléments déterminants de la vie professionnelle des agents. À ce titre, ils requièrent une attention syndicale toute particulière ainsi qu'une action continue des militants.

A titre d'information, la CGT liste 12 critères définissant la pénibilité ouvrant droit à réparation sur la retraite :

I - Contraintes physiques

- 1/ Manutention et port de charges lourdes
- 2/ Contraintes posturales et articulaires
- 3/ Vibrations

II - Environnement agressif

- 1/ Exposition à des produits toxiques ... (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques)
- 2/ Exposition aux poussières et fumées
- 3/ Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries
- 4/ Exposition aux bruits intenses
- 5/ Les rayonnements ionisants

III - Contraintes liées aux rythmes de travail

- 1/ Travail de nuit
- 2/ Travail alterné, décalé : Alterné figurant dans le décret n° 76/404 du 10 mai 1976 précisant la loi de 1975. Travail posté en discontinu. Travail par relais en équipe alternante
- 3/ Longs déplacements fréquents
- 4/ Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées