

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

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

Préambule

La crise systémique qui secoue les économies mondiales a donné lieu à la mise en place de multiples plans de rigueur et d'austérité qui étranglent les États et écrasent les populations avec la complicité des gouvernements libéraux. Dans ce contexte, le rôle du syndicalisme est plus que jamais essentiel d'autant que les attentes des salariés sont croissantes. Ainsi, le degré de confiance des salariés envers les organisations syndicales, et notamment la CGT, est en augmentation. Or, nous n'avons pas toujours les moyens de répondre à l'ensemble des sollicitations qui relèvent des responsabilités du syndicalisme.

«Travaillons ensemble, dès maintenant, à donner confiance à tous les salariés actifs et retraités, privés d'emplois, sur leurs capacités à construire avec la CGT, dans l'unité et le rassemblement le plus large possible, une force de résistance et de conquête sociale qui porte l'espoir et l'ambition de jours meilleurs». C'est sur cette résolution forte que s'est achevé le 49^{ème} congrès de notre confédération.

Ce défi, s'il est un défi majeur à relever pour toute la CGT, est tout particulièrement d'actualité pour le SNAD-CGT qui, face aux réformes et aux restructurations qu'il a combattues, a mené, depuis le dernier congrès en 2008, une réflexion sur la nécessaire évolution de l'organisation pour déve-

lopper un syndicalisme offensif pour gagner dans les luttes.

Cette réflexion n'est pas encore terminée tant les évolutions sont nombreuses et rapides. Cela nécessite d'être réactif quotidiennement et exige un outil syndical adapté et approprié à chaque situation, chaque événement. Un débat est donc ouvert dans toute la CGT pour déterminer la nature de l'outil syndical le plus pertinent et le plus efficace face aux enjeux actuels et à venir, un outil partagé par les syndiqués et reconnu des agents de notre administration.

UN RÔLE ET DES RESPONSABILITÉS ACCUSÉS POUR LE SYNDICALISME, POUR LA CGT

Les gouvernements, le patronat national, européen et mondial, le capitalisme mondialisé, pour, soit-disant, répondre à la crise, n'ont fait qu'élargir les mises en concurrence des peuples et des travailleurs. Plus que jamais ils opposent les demandeurs d'emploi aux salariés en activité, les salariés à statut aux salariés en emplois précaires, les jeunes aux anciens, les actifs aux retraités, les femmes aux hommes, les smicards aux cadres, les salariés du public à ceux du privé, les employés des entreprises sous-traitantes à ceux des donneurs

d'ordres, les Français aux immigrés, les régions urbaines aux régions rurales, les banlieues aux grandes villes, les salariés de France aux travailleurs des autres pays.

Au-delà de ce panel général, force est de constater que la méthode est bien rodée dans notre administration puisque nous sommes en concurrence entre services, entre agents, branches de fonction, spécialités. Ceci entraîne des oppositions, des rejets et chacun pense s'en tirer, s'en sortir mieux que l'autre, baissant la tête pour laisser passer le boulet de canon qui devrait toucher le voisin en priorité.

Cela freine quelque peu la volonté et l'objectif du SNAD CGT de créer les conditions d'un vaste mouvement d'ampleur dans nos services. Nous sommes déjà parvenus à le faire dans un passé récent, preuve s'il en est que cela est possible. Cependant prenons garde à n'imaginer que la seule solution consiste dans une lutte qui rassemblerait tout le monde au même moment. Ce serait nier la force de dissuasion des armes idéologiques utilisées par nos adversaires et sous-estimer les effets de « cette propagande » gouvernementale relayée par les directions d'administrations, de la campagne de déstructuration des esprits en vogue depuis de nombreuses années. Ne pas prendre en considération ces éléments forts de la bataille des idées serait une erreur dans la mesure où nous ne prendrions pas les mesures nécessaires et adaptées pour y faire face et les dépasser.

Ainsi, en développant l'opposition du « je » au « nous », de l'individu au collectif de travail, ou en renforçant l'individualisation des situations de travail, des rémunérations, des droits, la politique gouvernementale entend renforcer la subordination, les situations de dépendance, d'isolement et toutes les mesures d'aliénation de l'agent pour faire pencher le rapport de forces à son avantage.

En réponse, nous cherchons à développer un syndicalisme de transformation sociale, rassemblé et

rassembleur, sur le lieu de travail, dans le territoire, la branche, le pays et sur le plan international. Pour y parvenir, la démarche de la CGT doit prendre en compte la place de chacune et de chacun. Elle doit permettre la conjugaison des aspirations individuelles et des réponses collectives dans l'élaboration, avec les salariés, de ses propositions revendicatives.

Le succès de nos revendications, la conquête de transformations sociales reposent sur la construction du rapport de forces et, donc, la clarté des revendications, sans oublier la pertinence et la cohérence des actions que nous proposons aux personnels. Or, le revers que nous avons subi à l'issue du mouvement extraordinaire contre la réforme des retraites en 2010 laisse des traces dans les têtes des salariés, des retraités, privés d'emploi, jeunes. Cela contribue, que nous le voulions ou non, à entretenir le fatalisme ambiant quant aux possibilités de changer fondamentalement le cours des événements. Contrairement à la lutte victorieuse contre la mise en place du Contrat Premier Embauche en 2006, qui représentait un sujet bien ciblé et identifié, le conflit de 2010 touchait un sujet vaste de société.

Ceci dit, il ne serait pas juste de réduire le conflit contre la réforme des retraites du gouvernement uniquement au seul fait de « l'échec ». Cette réforme est passée en force contre l'avis contraire de 74 % de nos compatriotes. Le mensonge éhonté du vieillissement de la population, qui n'aurait comme seule réponse l'allongement de la durée des cotisations, a malheureusement fait des dégâts, y compris dans nos rangs. Toutefois, rien n'est réglé et, comme l'a déjà indiqué le gouvernement lui-même, le financement du système n'est pas pérenne, il faudra de nouveau prendre d'autres mesures. Le front syndical n'a pas exposé contrairement aux événements douloureux de la bataille menée en 2003.

Aucune organisation syndicale n'a donné son approbation sur le contenu de la réforme adoptée. Même si les salariés, retraités, privés d'emploi et les jeunes qui se sont impliqués dans la lutte mettent avant tout en cause l'intransigeance du pouvoir, certains tiennent rigueur au syndicalisme du fait de ne pas avoir trouvé les moyens de parvenir à faire plier le gouvernement.

À ceux-là aussi il faut apporter des réponses concrètes et les convaincre que ce mouvement constitue une étape dans la bataille pour reconstruire un socle de garanties et de droits pour notre système de retraite par répartition. Cette lutte constitue un point d'appui pour celles à venir.

C'est pourquoi la CGT doit assumer ses responsabilités à tous les niveaux de son champ d'intervention :

- ▶ individuel et collectif,
- ▶ particulier et général,
- ▶ sur le lieu de travail (au plus près des personnels),
- ▶ territorial, national, international, mondial,
- ▶ multi-professionnel et interprofessionnel.

Ces différents niveaux doivent concerner aussi bien les contenus revendicatifs communs, nourris de visions plus larges, d'enjeux fondamentaux pour la construction du rapport de forces, que les modalités de mobilisation, de mise en oeuvre des solidarités.

NOTRE SYNDICALISME DANS LA CGT

Le 49^{ème} Congrès confédéral de la CGT a invité chacune de ses organisations membres à se poser la question de la pertinence de son organisation et de ses champs d'intervention. Cette réflexion est actuellement en cours, tout particulièrement relativement à l'UGFF (Union générale des fédérations de fonctionnaires).

Le SNAD CGT réaffirme fermement son attache-

ment à un syndicat national (quelle que soit la difficulté de compréhension dans d'autres secteurs de la CGT).

Dès leur constitution, les associations des personnels douaniers ont ressenti la nécessité de constituer une structure nationale sous forme d'Union générale qui s'est rapidement transformée en syndicat. L'argument historique n'est pas absolu, car il faut examiner la situation actuelle par rapport aux réalités du jour; il a cependant un poids certain, les militants actuels –et au-delà, l'ensemble des personnels douaniers– s'y reconnaissent et y sont fermement attachés. Le corporatisme n'est pas une tare, quand il reflète l'attachement à son métier et ses missions et ne s'exerce pas à l'encontre des autres travailleurs.

Dans un monde administratif où le changement pour le changement semble être devenu un dogme, la stabilité de la structure du syndicat est un repère rassurant et important. D'ailleurs, une seule organisation syndicale présente en douane a fait le choix d'une organisation différente avec une Fédération ministérielle s'appuyant sur des syndicats locaux; cependant, même cette organisation maintient l'activité d'une « branche douane » nationale et lui donne en façade tous les aspects d'un syndicat national –jusque dans son sigle– dans ses relations avec l'administration et les agents.

D'un point de vue plus directement pratique, il apparaît surtout que cette organisation correspond aux nécessités d'aujourd'hui en imposant face à l'administration un interlocuteur CGT national incontournable. Enfin, une organisation basée sur des syndicats locaux ne résoudrait pas le problème de notre lisibilité à l'intérieur de la CGT car l'organisation atypique de l'administration des Douanes ne correspond ni aux Régions ni aux Départements.

Le soutien apporté par le SNAD à la résolution sur l'outil syndical lors du dernier Congrès fédéral exprime clairement notre attachement à cette structure telle qu'elle existe aujourd'hui. Nos militants y trouvent facilement leur place et l'appréciation sur l'activité déployée est très positive tant sur les sujets transversaux majeurs tels que l'action sociale ou l'hygiène et sécurité que du point de vue de sa contribution à la vie et à la réflexion de la CGT toute

entière. La volonté réaffirmée des camarades du secteur semi-public permet d'éviter un entre-soi trop confiné des seuls agents de Bercy, sans qu'il en résulte une organisation démesurée qui perdrait contact avec le terrain.

L'UGFF connaît des problèmes différents quasiment depuis sa création. Il est certain que ce n'est pas une union de fédérations puisque ce sont les syndicats qui y adhèrent (elle fait même office de fédération pour les syndicats ou unions « adhérents directs ») et elle ne regroupe que la grande majorité des fonctionnaires de l'État (en dehors de la Poste et France Telecom). Le Congrès du SNAD ne souhaite pas affirmer de façon péremptoire ce que doit devenir l'UGFF demain, au-delà de son attachement réaffirmé à l'existence d'une véritable Fédération des Finances qui ne doit donc pas être remise en cause par l'évolution de l'UGFF. Constatant par ailleurs la difficulté de notre syndicat à investir réellement en terme militant le champ occupé aujourd'hui par l'UGFF, le Congrès propose d'adhérer et de participer à la vie de l'UGFF au travers de la Fédération des Finances exclusivement.



Lors de notre 67^{ème} congrès, nous nous étions fixés un objectif d'adhésion pour le renforcement de notre syndicat.

Dans l'intervalle :

- ▶ de trop nombreux adhérents trouvent encore naturel de quitter le syndicat lorsqu'ils partent en retraite, et les départs en retraite restent soutenus ;
- ▶ le grand déficit d'adhésion des années 90 n'a toujours pas été entièrement comblé ;
- ▶ le rythme effréné des suppressions d'emplois réduit mécaniquement le « vivier » d'agents à syndiquer.

Malgré ces difficultés, les adhésions progressent régulièrement et notre syndicat compte 2 100 adhérents à jour de cotisation à l'ouverture de son 68^{ème} Congrès (environ 1 700 actifs et 400 retraités).

Nous sommes fiers de cette progression d'environ 10 % et de la confiance qu'elle révèle dans notre organisation mais nous ne comptons pas nous en satisfaire. Au delà des objectifs chiffrés à se fixer ou non, le nombre reste en effet un élément déterminant pour établir un rapport de force.

Pour améliorer son activité sur chaque lieu de travail où il est présent et pour étendre son périmètre d'activité là où il ne l'est pas, le renforcement du SNAD-CGT est incontournable.

La question essentielle n'est-elle pas tout simplement celle de proposer l'adhésion ?

Nous constatons des différences conséquentes entre les secteurs géographiques : cela marche dans certaines sections, pourquoi pas dans d'autres, pourquoi pas dans toutes ?

Le premier défi est de dépasser nos faiblesses internes. Car la question essentielle n'est-elle pas tout simplement celle de proposer l'adhésion ?

Cette démarche est indispensable pour créer les conditions d'une mise en mouvement du plus grand nombre d'agents de notre administration pour conquérir et garantir des droits en réponse aux besoins individuels et collectifs, dans et hors travail. Il faut donc repenser la question du développement syndical et créer les conditions dans un avenir proche pour que n'existent plus les disparités importantes que nous constatons dans l'implantation de la CGT

entre les régions.

Sur les 17 685 agents qui composent la DGDDI en 2011, notre taux de syndiqués, proche de 10% parmi les actifs, est un point d'appui important. Mais cela implique que notre organisation syndicale renouvelée soit à même de développer et de maintenir une vie syndicale active et démocratique en permettant à chaque syndiqué et ce, quels que soient son origine territoriale, son lieu de travail, ses fonctions ou encore sa catégorie, d'y être pleinement associé et impliqué.

En s'appuyant sur nos forces dans les régions, nous devons concrétiser le potentiel de développement dont nous disposons.

DÉCISION N° 24 :

Le Conseil Syndical sera chargé de mettre en place un véritable plan de syndicalisation s'appuyant sur :

- ▶ une sensibilisation de l'ensemble des militants à la question de l'adhésion y compris dans le cadre d'une formation syndicale spécifique proposée par le syndicat ;

- ▶ une interpellation de l'ensemble des syndiqués pour qu'ils posent la question de l'adhésion à leur entourage professionnel (du matériel leur sera fourni par le syndicat national) ;
- ▶ une grande campagne de communication autour de l'adhésion (appuyée par une série de tracts, d'affiches et autres supports divers).

Au-delà, un groupe de travail national sera mis en place afin de mieux évaluer les situations, d'assurer un suivi et tenter d'apporter des réponses adaptées tant pour les actifs que pour les retraités. Différentes réalités locales impliquent une approche au plus près du terrain, c'est pourquoi cette réflexion doit être décentralisée et coordonnée nationalement.

D'ores et déjà, le Congrès du SNAD CGT considère que certains publics spécifiques doivent faire l'objet d'une considération particulière.

LE SYNDICALISME AU FÉMININ

La répartition entre les sexes du personnel douanier n'est pas égale, mais ce déséquilibre est fortement accentué parmi les

militants en responsabilité dans notre syndicat. Parmi la plus jeune génération de nos adhérents, la situation est nettement différente et c'est encourageant ; il ne faut cependant pas compter sur le seul renouvellement générationnel pour parvenir à une situation plus équilibrée.

DÉCISION N° 25 :

Selon des modalités à déterminer par le Conseil syndical, une analyse de la place des femmes dans notre syndicat sera menée. Cette analyse de la situation et de ses causes devra déboucher sur des propositions pour assurer une répartition des responsabilités plus équilibrée entre hommes et femmes dans notre organisation.

CONSTRUIRE LA CGT AVEC LES JEUNES : UN ENJEU MAJEUR

« Apporter des réponses syndicales aux besoins de nos jeunes collègues », cet objectif doit devenir plus que jamais un axe majeur de notre activité. (Orientation adoptée lors du 49^{ème} Congrès confédéral de la CGT)

Les faits démontrent qu'il faut en finir avec un certain nombre

de clichés comme « l'individualisme des jeunes », leur rejet de l'action collective ou le formatage des esprits par l'école de la pensée libérale.

D'ailleurs, le SNAD CGT peut se féliciter de compter de nombreux jeunes adhérents et militants et de savoir leur accorder confiance dans l'exercice de responsabilités locales et nationales. Il s'agit maintenant de passer à la vitesse supérieure en adoptant une démarche volontariste.

D'ailleurs, le SNAD CGT prend d'ores et déjà toute sa place dans le Collectif Jeunes Confédéral et le récent Collectif Jeunes fédéral.

Ce dernier s'est refusé à ne prendre en compte qu'un critère arbitraire d'âge et s'est donné pour buts d'aider à :

- 1 - accueillir et accompagner les nouveaux agents dans leur premier emploi et leur poser la question de l'adhésion ;
- 2 - accueillir et accompagner les nouveaux syndiqués à la CGT et les conduire à prendre des responsabilités dans de bonnes conditions.

Il ne se donne pas pour objectif de développer dans son coin une activité à part mais entend s'intégrer le plus possible dans l'activité de la Fédération et de

ses syndicats. Il a pour ambition d'être une boîte à idée et un boîte à outils pour que les « jeunes » dans l'activité de Fédération et de ses syndicats à tous les niveaux. Il ne s'agit pas pour ce collectif de se substituer aux structures et aux camarades en charge des secteurs tels que la formation, la communication ou la syndicalisation mais de se mettre à leur service pour que soit encore mieux prise en compte l'activité « jeunes » telle que définie ci-dessus.

DÉCISION N° 26 :

Le Congrès du SNAD CGT approuve ces axes de travail et affirme sa volonté de travailler avec et au sein des Collectifs Jeunes Fédéral et Confédéral.

Un livret d'accueil sera édité et systématiquement distribué lors de la présentation des syndicats dans les écoles et/ou dans les directions d'accueil. Il semble prématuré, à la date de réunion du Congrès, de vouloir à tout prix créer un Collectif Jeunes au sein du SNAD avant de faire l'expérience du travail avec les collectifs existants ; il peut en revanche être intéressant que les sections du SNAD appuient ou soient à l'initiative de la création de collectifs jeunes interprofessionnels dans les Unions locales et départementales de la CGT.

ASSURER LA CONTINUITÉ DE L'ADHÉSION À LA CGT

Depuis le précédent congrès, le flux des départs à la retraite des populations actives de la douane et donc de nos syndiqués s'accroît et s'accroîtra encore dans les cinq ans à venir. L'activité spécifique en direction de nos collègues qui quittent leur activité professionnelle est difficile, restreinte, voire inexistante dans nombre de sections régionales.

Un certain nombre de militants restent très impliqués dans le syndicalisme mais l'évolution de nos métiers et de nos conditions de travail est aujourd'hui si rapide qu'il est difficile pour beaucoup de retraités de continuer à s'impliquer dans les enjeux revendicatifs de la profession ; en sens inverse, les attaques incessantes contre la douane et ses agents monopolisent l'énergie des sections et ne leur permettent pas souvent de travailler sur les enjeux propres aux retraités.

De la même manière, au niveau national, l'activité de la Commission nationale des retraités a périclité, ce qui nous a amené à la suppression de nos statuts. Pourtant, les retraités ne sont pas seulement des travailleurs retraités - dont la situation se dégrade d'ailleurs - ils ont une activité, un rôle économique

dans leur nouvelle vie. Ils sont concernés sur leur lieu de vie par les questions de transport, d'habitat, d'hôpital, de services publics de qualité et de proximité, d'environnement, d'accès à la culture et aux loisirs, au tourisme.

Aujourd'hui, face aux attaques qui se multiplient et qui les concernent très directement, il y a nécessité de ne pas les laisser isolés, inorganisés. Ils ont des revendications à construire et à porter à travers des luttes. Ils ont donc besoin d'un outil syndical CGT adapté. Le lieu d'élaboration de ces revendications est l'Union syndicale des retraités dans les UL et les UD CGT. Par ailleurs, les combats menés par la Fédération des Finances CGT permettent d'ouvrir progressivement aux retraités de plus en plus de prestations d'action sociale.

L'Union fédérale des retraités des Finances assure un suivi combatif et efficace de ces dossiers ainsi que ceux en lien avec la protection sociale complémentaire (MGEFI) et contribue aux travaux de l'Union confédérale des retraités. De plus en plus de collectifs des retraités des Finances sont créés au niveau des départements ou des régions. De nombreux douaniers ont su y trouver leur place, il convient d'amplifier le mouvement.

DÉCISION N° 27 :

Le Congrès décide que le SNAD CGT doit poursuivre son implication dans le syndicalisme retraité :

- ▶ par la participation de militants du syndicat à l'UFR et, autant que possible, à l'UCR ;
- ▶ par la préparation dans les sections de la transition des adhérents actifs vers la retraite en leur présentant les divers aspects de l'activité CGT des retraités, nationale-ment et localement (en particulier à l'aide du « passeport retraite ») : plus personne ne doit trouver « normal » de démissionner de la CGT pour la seule raison d'un départ en retraite ;
- ▶ par la participation des retraités de chaque section aux Unions syndicales de retraités (USR) dans les UD et les UL ;
- ▶ par la participation des retraités de chaque section aux Collectifs retraités Finances partout ils existent et en aidant à leur création là où ils n'existent pas encore.

Ces modalités d'organisation de l'activité dans des structures adaptées ne changent pas que les douaniers retraités sont adhérents au SNAD CGT : ils y conservent toute leur place et leur droit d'expression, en particulier au moyen du vote.

L'ACTIVITÉ EN DIRECTION DE L'ENCADREMENT

Le nombre d'agents de catégorie A a nettement augmenté en Douane alors que les effectifs globaux ont fondu ; leur proportion a donc considérablement augmenté. Cela pose des questions nouvelles car ils sont mécaniquement de moins en moins amenés à exercer des fonctions d'encadrement et de plus en plus des fonctions de techniciens, de « spécialistes », voire d'exécution. Cette situation crée un malaise important car le discours de l'administration à leur égard n'a pas évolué avec une doctrine d'emploi qui date de 1976 !

Ceux d'entre eux qui accèdent à des fonctions d'encadrement ne sont pas dans une situation plus simple : ils sont les premiers en charge de l'application de réformes dont ils constatent au quotidien les effets délétères sur les missions et les agents qui les remplissent. Ils sont également le dernier maillon hiérarchique du « management par la performance ». Ils sont ainsi

en permanence pris entre le marteau et l'enclume et sont au moins aussi souvent victimes de la souffrance au travail que les autres catégories alors qu'ils hésitent plus souvent à chercher de l'aide, surtout auprès des syndiculiers.

Les agents de catégorie A témoignent de plus en plus d'intérêt à un syndicalisme CGT développant une analyse critique des réformes, des propositions alternatives et la réelle reconnaissance de leurs qualifications et compétences.

L'adhésion n'est cependant pas une évidence et nous avons même connu une baisse de notre audience électorale chez ces personnels, tout particulièrement chez les plus jeunes d'entre eux, ce qui est préoccupant.

Les préjugés traversent les générations (en étant d'ailleurs soigneusement entretenus par l'administration et certaines organisations syndicales) et la CGT ne leur apparaît pas spontanément comme un syndicat convenable pour des « chefs ». Nous ne sommes pas aidés pour les détromper quand des adhérents CGT de catégorie A supérieure refusent de figurer sur nos listes en CAPC, nous privant de la possibilité de déposer des listes dans ces catégories.

Nous n'avons pas actuellement de communication destinée spécialement à cette catégorie. Parmi les militants les plus réticents à cette activité spécifique, on trouve d'ailleurs principalement des agents eux mêmes de catégorie A. Derrière cet apparent paradoxe, il faut comprendre que ceux-ci ont fait le choix de la CGT en partie contre un certain discours syndical catégoriel au corporatisme étroit. Ils ne veulent pas retrouver quelque chose d'approchant dans le syndicat qu'ils ont choisi. Leur blocage est d'autant plus handicapant que c'est d'eux en priorité que l'on attend l'élaboration de cette communication spécifique.

DÉCISION N° 28 :

Face à de telles évolutions et de tels enjeux, le congrès décide de donner mandat au prochain conseil syndical pour organiser et re-dynamiser une véritable activité nationale à destination des agents de catégorie A ou en situation d'encadrement quelle que soit leur catégorie. Les camarades qui travailleront sur la communication du syndicat seront associés et l'aide du Collectif Jeunes Fédéral sera sollicitée. La formation syndicale aura également un rôle à jouer.

Le maximum sera fait pour constituer des listes dans toutes les CAPC avec comme objectif d'y obtenir des représentants ;

L'ACTIVITÉ À DESTINATION DES PERSONNELS NON TITULAIRES

Durant la période écoulée depuis notre dernier congrès, l'avenir proposé à ces personnels, par les directions, reste inchangé : le licenciement au fur et à mesure que ferment les services où ils sont employés (agents « Berkani » notamment). Pour autant, le SNAD CGT n'a pas ménagé ses efforts pour prendre en compte et améliorer la situation des personnels non titulaires.

Reconnue par les agents, cette activité a fait de la CGT la première organisation syndicale en Douane et au Ministère lors des élections aux commissions consultatives paritaires des agents « Berkani ».

La CGT réaffirme le caractère public des missions effectuées par les personnels de droit public. Cela doit leur ouvrir la possibilité d'accéder, pour ceux qui le souhaitent, à une filière technique adossée aux corps actuels. Solidaire de tous les travailleurs quelles que soient les formes du salariat, le SNAD CGT

poursuivra avec l'ensemble de ses composantes ses actions et interventions afin de :

- ▶ créer les conditions d'une véritable garantie de l'emploi des personnels non titulaires au travers de l'évolution de leurs missions ;
- ▶ conquérir de nouveaux droits et garanties collectives ;
- ▶ en particulier par une gestion des personnels concernés en référence à une grille indiciaire, et non par une gestion totalement individualisée que veut imposer la fonction publique.

Le SNAD CGT contribuera au travail en cours dans la fédération des Finances en coopération avec les autres composantes.

UNE MEILLEURE CONNAISSANCE NATIONALE DE NOTRE IMPLANTATION SYNDICALE ET DE NOTRE POPULATION SYNDIQUÉE ET MILITANTE POUR EN FINIR AVEC LES « DÉSERTS SYNDICAUX »

L'existence, dans les directions régionales de sections syndicales régionales, y compris dans un cadre interrégional renforcé,

a contribué au développement du syndicalisme CGT dans la plupart des implantations existantes sur le territoire. Toutefois, il existe encore des sites où aucune activité syndicale CGT n'est déployée. Ces zones seront répertoriées région par région.

Au-delà des apports générés par le développement du CoGiTiel, des fichiers sont tenus à jour afin que l'organisation puisse connaître à tout moment les noms et coordonnées des secrétaires de section, des référents interrégionaux, des cama-

rades siégeant dans les CAPI, les CTL, les CDAS et les CHSCT. Il en sera également ainsi pour les camarades siégeant dans les CESR et investis de responsabilités dans les unions locales, les unions départementales, les comités régionaux et les différents collectifs : Retraités Finances, Service public / Fonction publique / UGFF et Collectif Jeunes en particulier.

Ces fichiers faciliteront l'activité des sections régionales ainsi que celui du bureau national et du conseil syndical chargés de la

mise en oeuvre des décisions arrêtées collectivement, de les impulser et d'en assurer le suivi. Ils permettront aussi de favoriser la syndicalisation et d'ancrer ainsi le syndicalisme CGT Douane dans l'ensemble des sites existants. Ceci est la condition première et indispensable pour assurer le redéploiement de notre organisation et de renouveler nos générations militantes et de syndiqués.

FICHE
2-4

DÉMOCRATIE, INDÉPENDANCE ET UNITÉ SYNDICALES

LA DÉMOCRATIE AU COEUR DE NOTRE DÉMARCHE

La démocratie constitue le fondement de notre démarche et de notre activité syndicales. C'est pourquoi le SNAD CGT réaffirme son ambition de construire un syndicalisme fondé et ancré sur les lieux de travail, là même où sont les syndiqués et les personnels.

Il s'agit de créer les conditions d'une intervention permanente des syndiqués et des personnels afin de développer un syndicalisme articulant contestation, propositions et revendications alternatives afin de défendre

et promouvoir le service public douanier et de gagner par l'action de nouvelles conquêtes sociales.

L'INDÉPENDANCE SYNDICALE

Le SNAD CGT réaffirme son indépendance absolue à l'égard des gouvernements, des partis politiques et du patronat. Il considère que les organisations syndicales, les partis politiques, les associations, les organisations non gouvernementales et autres formations contribuent, selon les modalités et les responsabilités qui leur sont propres, à faire vivre le débat public et à faire évoluer la réalité

sociale. Entendant intervenir sur les principaux choix conditionnant l'avenir du service public douanier, le SNAD CGT apporte toute sa contribution au débat public, en s'interdisant toute attitude de soutien ou de co-élaboration d'un projet politique quel qu'il soit, toute participation, sous quelque forme que ce soit à une coalition à vocation politique.

UNE DIMENSION UNITAIRE À CONSOLIDER

Nous avons conscience de la nécessité d'un front syndical unitaire en douane, en capacité de mobiliser et de nourrir un mouvement d'ampleur susceptible

de peser sur les évènements. Le SNAD CGT ambitionne, parce qu'il est le premier syndicat douanier, d'être à l'initiative de la construction de la riposte.

Il s'agit, par conséquent, d'élaborer avec les personnels des revendications pour un service public douanier d'utilité économique et sociale. Dans ce cadre là, l'objectif d'obtenir des conditions de travail et de vie décentes et de qualité est aussi un axe majeur.

Si nous avons cette volonté, pour autant cela n'a toutefois rien d'automatique. Sans sous-estimer l'importance du débat sur la tactique des luttes, il ne faut cependant pas perdre de vue celui, essentiel, sur le contenu de celles-ci : des propositions alternatives aux réformes déstructurantes dont les douaniers subissent quotidiennement les conséquences, parfois même de façon violente.

De plus la loi d'août 2008 sur la représentativité a quelque peu modifié les contours du paysage syndical, en douane comme ailleurs. Ainsi, nous avons vu naître des alliances pour le moins surprenantes, des mariages que l'on croyait impossibles.

Il s'agissait pour certaines organisations de continuer à exister. Cet instinct de survie les a poussé à constituer des listes, parfois fantaisistes lors des dernières

élections professionnelles. Ceci n'a pas toujours été compris par les agents et pour cause. Certains y ont vu la défense de pré-carrés, de chapelles et le syndicalisme a pu perdre de sa lisibilité.

Poser ces enjeux, ces réalités, éclairer à la fois le niveau du rapport de forces à atteindre, la profondeur et l'importance des débats à mener avec les personnels et les capacités de rassemblement à développer dans la durée.

Les différentes phases de la remise en cause de l'intervention de la douane, les restructurations en cours ou à venir, comme les évolutions constatées au niveau de la bataille idéologique obligent, sans cesse, à apporter de nouvelles explications, à avancer des propositions concrètes et crédibles pour nourrir les mobilisations dans un contexte en perpétuelle mutation.

Ces débats qui traversent la CGT sont également présents dans les réunions entre les différentes organisations syndicales. La CGT veut permettre aux douaniers d'en être acteurs en les impliquant davantage dans les processus décisionnels, les luttes, les phases de négociation.

A de nombreuses reprises, tant localement que nationalement, les personnels douaniers ont ré-

pondu majoritairement aux initiatives de mobilisations impulsées par les intersyndicales. Ils ont ainsi démontré leur attachement à l'unité des syndicats qui permet de créer les conditions du rapport de forces nécessaire pour amener l'administration à infléchir ses choix et à négocier. La CGT y voit la validation de sa démarche de « syndicalisme rassemblé » initiée depuis plusieurs années maintenant.

Cette démarche vise à favoriser les convergences d'actions sur tel ou tel objectif revendicatif, avec tous les syndicats qui souhaitent agir sur les mêmes sujets, quelles que soient les différences ou divergences qui existent par ailleurs. Le rassemblement sur des objectifs revendicatifs communs ou convergents doit se conjuguer avec le débat sur ce qui continue à faire problème entre les organisations syndicales.

C'est une construction dynamique des relations intersyndicales qui n'exclut, ni ne favorise aucune organisation en particulier. L'un des éléments clés du rapport des forces tient à la capacité de la CGT à favoriser l'implication la plus large des salariés dans les constructions revendicatives, dans l'unité d'action, les luttes, les négociations.

Un large déploiement d'initiatives et de propositions propres à la CGT est indispensable. Elles

doivent être conçues dans un esprit d'ouverture et de rassemblement, de mises en débat, entre les syndiqués CGT en premier lieu mais aussi avec l'ensemble du personnel et les autres organisations syndicales et cela, à tous les niveaux.

TRAVAILLER MIEUX, AUTREMENT ET ENSEMBLE

Le SNAD CGT doit favoriser à son niveau, dans des conditions nouvelles, une plus grande mutualisation de la réflexion, de l'organisation et du développement de l'action syndicale.

« L'interrégionalisation » administrative, que nous avons contestée, est plus que jamais un défi pour le SNAD CGT. Ces évolutions, ces bouleversements exigent toujours que chaque section régionale intègre cette dimension dans sa réflexion, son activité, sa démarche revendicative et son plan de travail.

S'il faut admettre que des choses ont été faites, il n'en demeure pas moins que des problèmes subsistent ou apparaissent localement. Ainsi, du fait de la cessation d'activité d'un certain nombre de responsables, certaines structures locales ont vu leur activité décliner, ce qui a occasionné ou étendu les déserts syndicaux CGT. Ceci n'est

pas bon à moyen et long termes si l'on ne remédie pas collectivement à ces carences.

La section régionale demeure l'organisation locale de référence. Quand nous sommes faibles à un endroit, c'est tout l'édifice SNAD CGT qui est fragilisé. Le défi à relever pour dynamiser notre présence et notre action sur l'ensemble du territoire et des services douaniers, revêt un double objectif qui peut paraître paradoxal.

L'enjeu en effet consiste à la fois à intégrer la dimension interrégionale et à répondre à la nécessité d'incarner un syndicalisme de proximité, ce qui fait l'originalité de la CGT parmi les organisations syndicales douanières.

Une telle évolution exige aussi que les militants et adhérents puissent apporter toute leur contribution à la mise en œuvre de l'activité syndicale au plan national, régional, inter-régional et décentralisé.

Les responsabilités et les modalités de fonctionnement des différentes instances de notre organisation doivent dès lors évoluer, afin de relever ces défis et atteindre nos objectifs en termes de renforcement syndical et électoral. Il en va de notre capacité à influencer le cours des événements. Pour ce faire, le SNAD CGT doit exiger de la

DGDDI des droits syndicaux supplémentaires

LES NIVEAUX D'ACTION DU SNAD CGT

Le conseil syndical

Il est l'instance de direction du syndicat national. Ses membres doivent formuler et mettre en débat des propositions et revendications, créer les conditions d'une activité solidaire et convergente des sections régionales, des militants et adhérents, au plan national, interrégional et décentralisé. Pour atteindre un tel objectif, les sections régionales doivent mettre à disposition du syndicat des militants disponibles qui auront pour tâche essentielle de développer l'activité nationale et d'apporter l'éclairage propre à leur expérience sur le terrain (dans leur service, leur section régionale, sur le plan interrégional ou dans les organisations territoriales de la CGT).

DÉCISION N° 29 :

Dans ce cadre, les membres du conseil syndical doivent être les premiers à s'inscrire dans les commissions et collectifs de travail mis en place par ce Congrès ou par décision du Conseil syndical. Des camarades extérieurs au Conseil syndical peuvent y être associés en fonction des

nécessités revendicatives et d'enjeux revendicatifs ciblés.

Dans l'objectif du « travailler autrement, mieux et ensemble », des membres du conseil syndical pourront prendre individuellement ou collectivement en charge des dossiers revendicatifs et syndicaux (organisation et vie syndicale) clairement identifiés et/ou de la responsabilité de développer l'activité sur le terrain.

Le bureau national

Il doit être l'outil de mise en oeuvre des orientations et décisions du conseil syndical. Le bureau national doit être l'instrument de mutualisation et de pilotage du syndicat national entre les différentes réunions du conseil syndical. C'est-à-dire qu'il doit gérer et dimensionner les questions revendicatives et de vie syndicale, donc de cohérence entre les différentes sections régionales et les niveaux interrégional et national.

Cela implique que les membres du bureau national assurent une participation régulière à ses travaux et intègrent dans leur activité militante cette dimension nationale. Les secrétaires nationaux qui le composent doivent prendre en charge des secteurs d'activité définis par le conseil syndical et impulser le

travail collectif des membres du conseil syndical dans le cadre des décisions prises à ce niveau.

Ainsi, un secrétaire national n'est pas :

- ▶ un représentant de sa section d'origine : la représentation des sections est assurée dans le Conseil syndical ;
- ▶ il ne s'agit pas non plus d'un expert d'un champ d'activité restreint qui limiterait sa contribution à ce seul domaine.

En revanche, ce qui est attendu d'un membre du Bureau national est qu'il soit à même de contribuer activement à la réflexion sur la situation revendicative à différents niveaux (international, interprofessionnel, fonction publique, ministériel, douanier...) et à assumer des responsabilités (qui peuvent être lourdes) devant le Conseil syndical. Par exemple, il peut s'agir de mener les travaux sur un thème revendicatif ou représenter le syndicat dans diverses instances de la CGT.

Le secrétariat national permanent

Il s'agit en premier lieu de « l'interface » qui permet de contacter la CGT Douane et chacun de ses membres. Ce rôle de secrétariat, au sens administratif du terme, est le premier et le plus important.

Sous la responsabilité du Bureau national, il lui appartient de mettre en oeuvre les décisions prises par le conseil syndical. Il s'assure de l'intervention du syndicat au sein des instances de concertation et organismes administratifs (Comité Technique de Réseau, CAPC, EPA Masse, groupes de travail notamment). Afin d'en assurer la meilleure efficacité possible, ces interventions sont préparées en amont avec le bureau national et les militants qui ont en charge des dossiers revendicatifs identifiés.

Organiser, renforcer et développer nos coopérations au sein de la fédération des Finances

Les attaques contre le Service Public des Finances sont convergentes dans toutes les administrations et secteurs concernés. Cela nécessite de prendre en considération ces évolutions et ne pas rester isolés dans un contexte où le ministère vise à opposer les services, les administrations, les agents.

C'est pourquoi, il est important de mieux travailler encore avec les autres composantes de la fédération. Des dossiers lourds ont été traités en ce sens qu'il s'agisse de la protection sociale complémentaire, des rapprochements et/ou fusions entre administrations. Aussi l'activité syndicale doit permettre un travail plus solidaire et plus « fédé-

ral ». Dans le cadre de l'action sociale, même si des évolutions positives sont à constater, il semble qu'il faille encore progresser et notamment dans le domaine des CHSCT par exemple.

Ainsi qu'il s'agisse des conditions d'exercice des missions ou de la situation des personnels, tout pousse à travailler plus et mieux dans un cadre fédéral renouvelé et en développement.

Par ailleurs, la fédération est en demande d'une participation plus grande de militants du SNAD CGT à un certain nombre de réflexions thématiques, en particulier sur les enjeux fiscaux et environnementaux liés aux missions douanières.

RENFORCER LES CONVERGENCES

La nature des enjeux revendicatifs qui touchent aux missions et aux conditions de leur mise en oeuvre par les personnels place le syndicat devant ses responsabilités de syndicat confédéré. Dans notre activité quotidienne, les lignes de partage sont de plus en plus ténues entre ce qui relève strictement de l'intervention du syndicat et ce qui relève d'une démarche syndicale convergente des champs professionnels et interprofessionnels.

Les dimensions fédérale, fonction publique et interprofessionnelle de notre action dans les services doivent davantage reposer sur une confédération de notre démarche, par notre présence active, notamment dans les Unions locales et départementales et leurs collectifs, c'est la clef d'une plus grande efficacité de notre action dans tous les domaines.

C'est mettre à la disposition des personnels une forme de syndicalisme répondant pleinement à leurs préoccupations et leurs attentes en termes de perspectives. La réflexion sur l'évolution de l'activité syndicale dans notre champ professionnel, pour une meilleure prise en compte des enjeux fédéraux au plan local comme au plan national, doit se poursuivre.

Impulser la prise en compte des enjeux revendicatifs et syndicaux aux niveaux départemental et local n'est pas « secondaire ».

Promouvoir le service public douanier, défendre les intérêts des personnels dans toutes leurs dimensions, suppose d'organiser l'implication des syndiqués dans les coopérations professionnelles et interprofessionnelles. Cette démarche exigeante, mais plus que nécessaire répond à une attente des syndiqués et des personnels.

VIE ET OUTILS SYNDICAUX

Réforme des droits syndicaux

Suite aux accords de Bercy, une décision unilatérale prise par le gouvernement a donc mis en place les nouveaux droits syndicaux... Cette réforme ne conduit pas à l'amélioration quantitative des droits dans les proportions que nous revendiquons.

La seule véritable et importante nouveauté porte sur les règles de répartition des droits syndicaux entre organisations. Suite aux élections d'octobre 2011,

La moitié des droits syndicaux sera réservée aux organisations disposant d'au moins un siège au comité technique considéré, selon le nombre de sièges détenus.

L'autre moitié sera répartie en fonction du nombre de voix entre les organisations ayant déposé une liste. Cette nouvelle répartition conforte le SNAD CGT dans sa volonté d'une représentativité véritablement basée sur les résultats aux élections professionnelles. Il n'en demeure pas moins que nous revendiquons des droits supplémentaires et nouveaux, notamment dans le cadre interrégional afin de faire face aux évolutions et répondre mieux aux attentes des personnels dans l'exercice des responsabilités des élus et mandatés.

DÉCISION N° 30 :

L'utilisation efficace des droits syndicaux pour développer l'action revendicative est primordiale. Cela exige de la transparence entre la direction nationale et les sections et au sein des sections, tant dans la connaissance des droits attribués et des critères qui ont prévalu à leur répartition que dans l'utilisation précise et justifiée des droits.

Les droits syndicaux exprimés en « crédit de temps syndical » remplaceront désormais les ASA 14 et les DASP. La totalité du contingent sera attribué au seul niveau ministériel à la fédération des Finances en fonction du résultat du vote au CTM. La fédération s'engage ensuite à déléguer à chacun de ses syndicats de Bercy la part qui lui revient.

Cette nouvelle donne nous impose une obligation beaucoup plus stricte de suivi de la consommation de ces droits. Le principe d'une clef de répartition des droits aux sections est donc proposé. La clef serait discutée et votée en Conseil Syndical tous les ans. Celui-ci devra intégrer dans sa réflexion les besoins liés à l'activité nationale dans le cadre des orientations votées au Congrès.

Sans que cette liste soit exhaustive, la clef de répartition pourra par exemple tenir compte :

- ▶ de la participation aux activités interprofessionnelles ;
- ▶ du nombre de syndiqués, de militants, d'élus ;
- ▶ du nombre d'agents et d'implantations ;
- ▶ de la représentativité de la CGT ;
- ▶ des droits habituellement alloués ;
- ▶ des besoins qui s'expriment par exemple en termes de syndicalisation.

Un bilan régulier précis de l'utilisation des droits sera demandé aux sections afin de permettre au Conseil Syndical d'ajuster les attributions locales. Tous les ans, les sections auront connaissance d'un bilan récapitulatif.

Il est à noter que dans cette période transitoire aux contours incertains, le Bureau National initiera auprès des sections, un large état des lieux des pratiques locales afin d'éviter au mieux que des droits acquis ne soient remis en cause et qu'ils servent de base à la conquête de droits nouveaux pour notre activité syndicale, notamment à l'échelon interrégional.

La communication nationale
L'Action Douanière est en difficulté. La mise à disposition de chaque syndiqué du SNAD, des

informations, des analyses et des propositions revendicatives de la CGT afin de mieux alimenter les débats, doit encore être améliorée afin de permettre l'élaboration collective des revendications pour favoriser le développement des luttes.

DÉCISION N° 31 :

Une réflexion d'ensemble sur toutes les formes de communication devra être reprise. Chaque vecteur devra être pris en compte et la réflexion devra porter tant sur la forme que sur le contenu, ainsi que sur les modalités globales de publication (rédaction, parution, fréquence, coût, aspects techniques, responsables...). Un effort de modernisation et un travail sur la complémentarité de ces outils s'avère nécessaire.

Ce panorama complet devra prendre en compte l'ensemble des moyens de communication : mensuel confédéral Ensemble, magazine fédéral Plus Forts Ensemble, la publication fédérale à l'attention des retraités Vie Nouvelle Finances, le site internet, les listes de diffusion, la présence sur les réseaux sociaux ainsi que les politiques d'abonnement au Peuple, à la NVO et à Vie Nouvelle. Des décisions devront être prises concernant

nos publications L'Action Douanière et Flash Infos dont beaucoup de militants souhaitent la reprise d'une parution régulière.

La dimension internationale de notre activité

La nécessité de construire, a minima au niveau européen, des solutions à différentes problématiques revendicatives (harmonisation fiscale et sociale ; maîtrise, sanction et taxation des mouvements spéculatifs de capitaux ; lutte contre toutes les formes de criminalité financière, les trafics illicites, l'économie souterraine ; protection économique des consommateurs...)

nécessiterait que le SNAD CGT investisse le champ international. Force est de constater qu'au delà de l'incantation, il n'a jamais été possible pour l'instant de concrétiser cette volonté. Jusqu'à présent, le SNAD CGT s'est contenté de suivre les démarches de l'UGFF et de la fédération des Finances engagées dans ce sens.

Dans le même temps, le syndicat des Douanes CGT doit essayer de mettre en oeuvre une politique de contacts bilatéraux avec nos homologues d'autres pays européens, voire non européens comme ce fut le cas avec

des collègues andorrans par exemple. Dans ce contexte, les sections régionales frontalières seront associées et parties prenantes de ce processus.

Le travail sur des dossiers d'hygiène et sécurité liés au commerce international nous a récemment amené à développer des contacts internationaux dans ce domaine en dehors de la sphère douanière. Il est encore trop tôt pour savoir si ces contacts sont ponctuels ou s'ils sont l'embryon d'une activité internationale plus suivie.

FICHE

3-4

LA FORMATION SYNDICALE, UN ENJEU ESSENTIEL, CRUCIAL POUR LE SYNDICAT

La formation syndicale constitue un enjeu majeur pour l'intégration et la participation des syndiqués à la vie syndicale, le développement du syndicat et l'efficacité du travail syndical. Cette évidence ne prend que plus de validité dans le contexte de l'arrivée de nouveaux adhérents et de leur volonté affirmée de contribuer et participer à l'activité syndicale dans toutes ses dimensions.

Depuis le précédent congrès, des efforts importants ont été réalisés notamment dans le cadre de la session dédiée à la découverte de la CGT (his-

torique, organisation et fonctionnement) qui s'organise sur deux journées. Il convient de poursuivre dans cette voie et d'ores et déjà de programmer des périodes de formation sur ce thème au niveau des inter-régions.

Par expérience, ce niveau apparaît pertinent puisqu'il permet d'une part de réunir suffisamment de monde pour organiser chaque session de formation et d'autre part de faire se rencontrer et se connaître les militants et syndiqués des secteurs géographiques concernés.

La formation syndicale développée par le SNAD CGT s'inscrit en totale complémentarité avec la formation interprofessionnelle de la CGT et celle initiée par la fédération des Finances en particulier dans la dimension action sociale ainsi qu'hygiène et sécurité. Sans rien sacrifier des contenus, elle s'ancre sur une pédagogie permettant de rendre les stagiaires acteurs de leur formation, croisant leur expérience personnelle avec les connaissances collectives du syndicat.

Dans ce contexte, cinq axes de travail doivent être privilégiés en matière de formation syndicale :

1 - La formation d'accueil

des nouveaux syndiqués et des syndiqués n'ayant jamais bénéficié de formation. L'enjeu est de permettre à tous les syndiqués de prendre leur place dans l'activité syndicale au travers d'une première prise de connaissance du fonctionnement de la CGT en général et du syndicat national des agents des Douanes en particulier, de sa démarche revendicative et syndicale. Pour ce faire, un module de formation a été mis au point, amélioré et complété au fil des stages en prenant en compte les remarques des stagiaires, visant à permettre aux syndiqués de s'intégrer dans la vie de leur section syndicale et de mieux appréhender les orientations du syndicat. Les responsables locaux du SNADCGT s'engagent à proposer cette formation systématiquement à chaque nouvel adhérent ou à chaque adhérent qui le souhaite

2 - La formation de « niveau 1 » :

Cette Formation Syndicale Générale de 5 jours doit être proposée à tous nos syndiqués. Conformément à nos orientations de développement du syndicalisme de proximité, nous devons veiller à permettre à nos syndiqués de la réaliser dans l'interprofessionnel, dans leur UL. La section d'accueil s'engage à proposer rapidement cette formation en effectuant directement la démarche auprès de l'UL dont elle dépend.

3 - La formation des nouvelles directions locales :

Dans un contexte de renouvellement important de nos responsables syndicaux, de nombreuses directions nouvelles vont être élues dans les sections d'ici au prochain Congrès. Cette situation milite pour la mise sur pied d'une formation susceptible d'aider les directions locales à être le plus efficace possible pour la mise en oeuvre des orientations décidées.

Une formation devra également se poursuivre en direction des trésoriers et des CFC. La formation spécifique des trésoriers devra être assurée de ma-

nière permanente dès la désignation de nouveaux responsables à la politique financière.

4 - La formation des élus et représentants du syndicat

dans les différentes instances (CAP, CT, CHSCT, Action Sociale...). Le but est d'aider les élus et représentants du syndicat dans les différentes instances à accomplir leur mandat dans les meilleures conditions qui soient. Ceci suppose, au-delà des aspects techniques (sur lesquels la CGT a obtenu la mise en place d'une formation par l'administration), une bonne connaissance de la démarche de la CGT et des liens étroits avec les sections syndicales.

5 - Nous proposons également aux sections un nouveau stage dont l'intitulé est le suivant :

« Préparer et animer une réunion, prendre la parole en public et rédiger un tract ». Cette session se tient sur deux jours et s'accompagne, pour la partie « tract » d'une découverte du logiciel « SCRIBUS ».

Nous rappelons qu'un contingent réduit d'agent a droit jusqu'à 18 jours de congé pour formation syndicale par an.

DÉCISION N° 32 :

Une commission « Formation Syndicale » sera créée. Celle-ci aura à traduire l'orientation du syndicat dans les modules de formation et à lui faire des propositions pour le développement des formations sur le terrain. Elle recensera les formateurs actuels et créera les conditions pour en former d'autres afin de faire

de la formation syndicale un des axes majeurs de la vie syndicale du SNAD CGT.

Un suivi de la formation des syndiqués par les sections et le syndicat national sera entrepris via le CoGiTiel. La commission « Formation Syndicale » établira annuellement un Plan de formation en prévoyant les financements nécessaires, en liaison avec la politique

financière. Chaque syndiqué doit avoir à sa disposition les modalités d'inscription aux diverses formations que celles-ci soient dispensées par la section régionale, le syndicat national, la fédération des Finances, l'UGFF ou l'interprofessionnel.

FICHE

4-4

DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social selon l'organisation internationale du travail inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale.

UN CADRE INSTITUTIONNEL RÉNOVÉ POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique affichaient l'ambition d'une modernisation très profonde du dialogue social en

affirmant deux principes clés :

- ▶ un dialogue social plus large et plus efficace ;
- ▶ des acteurs plus légitimes dont la représentativité est liée à la généralisation des élections à tous les niveaux.

La CGT a approuvé ces accords en les signant avec 5 autres organisations syndicales représentant une énorme majorité des personnels. La transcription de ces accords dans la loi et les règlements a pris énormément de temps mais s'est faite quasiment sans consultation des syndicats et en tout cas sans les entendre ; elle représente l'interprétation qu'en a donné le seul gouver-

nement. Des dispositions qui pouvaient apparaître comme des progrès sont ainsi vidées de toute portée pratique. Ainsi, la disposition stipulant que « lorsque les projets dont sont saisis les comités techniques et les conseils supérieurs suscitent une position négative unanime, une deuxième délibération de l'instance sera organisée » est bien entrée en vigueur mais elle s'est immédiatement traduite par la représentation du même projet sans que l'administration ait besoin de l'amender ni même de proposer la moindre négociation.

UNE « CERTAINE CONCEPTION » DU SYNDICALISME ET DE LA REPRÉSENTATION

Le Gouvernement n'a pas caché que ces nouvelles règles devaient servir à désigner des représentants « plus responsables ». La responsabilité du mandat devant les électeurs ne nous gêne absolument pas, bien au contraire, mais ce n'est pas ce sens que lui donne le Gouvernement.

Il souhaite simplement des interlocuteurs plus « raisonnables » et met tout en place pour les détacher de leurs mandats.

Ainsi, par exemple, la règle est celle du scrutin sur liste nominative ou la validité d'un accord ne prévoit pas la consultation des personnels.

Cette volonté de personnaliser au maximum la représentation syndicale est apparue au grand jour quand le Ministre de la Fonction Publique a tenté de lier les décharges d'activité à titre syndical à la détention d'un mandat. Cette dernière tentative a heureusement été mise en échec.

A la DGDDI, cette volonté d'éloigner les élus et les personnels s'est également traduite par la suppression des instances de dialogue social au niveau des Directions régionales malgré

l'opposition quasi-unanime des organisations syndicales et en opposition aux principes énoncés par les accords de Bercy.

DÉCISION N° 33 :

Le Congrès réaffirme que nul élu n'est « propriétaire » de sa fonction ; présenté par une organisation au suffrage des personnels, il exerce sa charge au nom de cette organisation et dans l'intérêt des personnels. En contrepartie, toute personne élue ou désignée dans une instance au titre de de la CGT est en droit d'exiger d'elle son soutien pour exercer sa charge en premier lieu à travers la formation et l'information.

LE CADRE INSTITUTIONNEL NE FAIT PAS LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

Au fond, les modifications « cosmétiques » des règles du dialogue social ne doivent pas tromper : il est hors de question pour le Gouvernement de permettre une plus grande intervention des personnels dans la marche de l'administration.

Au contraire, il existe une volonté d'instrumentaliser le dialogue social en le cantonnant à la discussion des mesures d'accompagnement afin de permettre

aux réformes de passer plus facilement. L'illustration en a parfaitement été donnée en Douane à travers les « accords de Montreuil » de 2008 et 2012.

Les évolutions des textes sur le dialogue social à la suite des « accords de Bercy » ont amené des changements dont nous ne pouvons pas encore mesurer toutes les conséquences pratiques ; d'ailleurs, l'administration elle-même peine à intégrer ces nouveautés en début de mandat. Le syndicat national doit engager et favoriser une réflexion avec les sections, la fédération des Finances et l'UGFF, enrichie de l'expérience et des attentes des élus en CAP et en CT pour établir un bilan critique.

Ainsi, il ne suffit pas de multiplier dans les textes les sujets pouvant faire l'objet d'une négociation : il faut une véritable volonté de négocier pour parvenir à un accord.

Nous ne nous laisserons pas enfermer dans le rôle de syndicalistes de salon : notre place est avant tout sur le terrain car seule l'intervention des personnels permet de peser réellement sur les choix de l'administration.

Quoi qu'il en soit, il faut défendre le principal progrès issu de ces nouvelles règles qui est la reconnaissance des résultats du vote comme seul principe de représentativité. Il faut également

poursuivre notre démarche pour que les règles et pratiques administratives permettent un dialogue social de qualité en particulier :

- ▶ par une information honnête et transparente des représentants dans les instances par l'administration ;
- ▶ par la reconnaissance dans toutes les instances d'un droit à l'expertise avec les budgets nécessaires à sa mise en oeuvre ;
- ▶ par la reconnaissance de la charge de travail induite par un mandat de représentant au sein du service où celui-ci travaille en particulier en termes de charge de travail (par réduction en proportion de la charge de travail pesant sur le service ou remplacement des absences) ;

Le SNADCGT revendique, pour les élus en CT locaux , CHSCT ou CAPL, de pouvoir utiliser des véhicules de service, ou autoriser et budgétiser la location de voitures pour les représentants du personnel.

DÉCISION N° 34 :

Le congrès se prononce pour une application stricte des nouvelles règles approuvées par la CGT et même leur extension, à savoir :

- ▶ que seules les organisations représentatives des personnels sont consultées ;
- ▶ que les « concertations » sur les réformes se fassent uniquement dans le cadre des CT, avec les organisations représentatives ;
- ▶ que l'administration soit tenue de tenir compte de l'avis des organisations syndicales représentatives si elle n'obtient pas leur accord lors d'un CT ;
- ▶ qu'en conséquence, elle présente lors d'un deuxième CT un projet suffisamment modifié, qui prenne en compte des observations des OS ;

- ▶ qu'elle ouvre de vraies négociations avec ces mêmes organisations syndicales, en cas de rejet de ce deuxième projet.

En particulier, le Congrès se prononce pour un refus systématique du SNAD CGT de cautionner par sa présence toute réunion d'un « groupe de travail » non-préparatoire à un CT ou, de façon générale, ne respectant pas le principe de la représentativité.

Il est bien évident que seule la pression des personnels pourra contraindre la hiérarchie à revoir ses projets. Notre rôle sera donc de poursuivre notre démarche actuelle :

- ▶ informer le personnel ;
- ▶ l'associer à l'élaboration d'alternatives aux projets de l'administration ;
- ▶ créer les conditions de l'unité des personnels et des OS afin d'imposer des alternatives aux choix de l'administration.

La politique financière est l'ensemble des mesures ayant des conséquences sur les ressources et les dépenses dans le cadre de la politique fixée par le syndicat.

SE DONNER LES MOYENS D'AGIR, NE DÉPENDRE DE PERSONNE

La politique financière ne se limite donc pas à la seule comptabilité de l'organisation mais concerne plus largement la mise en œuvre d'une stratégie commune et de moyens afin d'assurer le financement d'actions pour remplir les buts définis dans les statuts et les orientations du syndicat. C'est plus que jamais le « nerf de la guerre », ce qui fait que nos ambitions deviennent des projets et se concrétisent ou sont condamnées à n'être que des chimères.

La cotisation représente, de très loin, la principale ressource financière du SNAD CGT. Il s'agit d'un enjeu majeur car c'est le gage de notre indépendance de tout pouvoir extérieur au syndicat.

Lors de nos difficultés financières passées, nous avons conforté ce choix collectivement en travaillant avant tout à renforcer nos propres ressources

et leur bonne répartition, ainsi que leur utilisation la plus efficace, plutôt que de rechercher des financements extérieurs qui nous mettraient en situation de dépendance.

L'augmentation progressive des barèmes de cotisation, aujourd'hui achevée et la mise à jour régulière des indices ne se sont pas accompagnées d'une perte d'adhérents, bien au contraire puisque, malgré la diminution importante des effectifs douaniers, le nombre de cotisants a légèrement progressé sur les derniers exercices. L'équilibre retrouvé de notre budget, même s'il reste fragile, nous a donné raison.

Enfin, il est à souligner qu'un travail conséquent des trésoriers des sections du SNAD CGT a permis d'améliorer le recouvrement et le versement des cotisations, ce qui a un effet positif sur les ressources du syndicat et de ses sections.

L'augmentation de la mise en place de prélèvements automatiques aide les responsables des sections en matière de politique financière à une meilleure régularité de ces reversements au SNAD CGT et doit être poursuivie.

L'équilibre relatif auquel nous sommes parvenus ne signifie pas que nous pouvons relâcher notre action en matière de politique financière. Au contraire, il nous faut assurer l'avenir en reconstituant nos réserves et dégager des marges de manœuvre pour de nouvelles ambitions. En particulier, la syndicalisation et la continuité syndicale sont des enjeux également en matière de politique financière.

Nous avons fait le choix, politiquement fort, de confier aux sections la perception de la cotisation ; il n'en demeure pas moins que cette contribution de l'adhérent devient, dès qu'elle est versée, la propriété de toute la CGT.

Il n'est pas inutile de rappeler que le recouvrement, juste et efficace, des cotisations au niveau local par les sections syndicales du SNAD CGT a des conséquences positives pour l'ensemble de la CGT, en commençant par la section syndicale elle-même, par le biais de la répartition. Le reversement des cotisations au trésorier national, pour intégration dans le cogètitise, doit se faire de façon régulière sans excéder un trimestre.

LA RÉPARTITION DE LA COTISATION : SOLIDARITÉ ET TRANSPARENCE

Les enjeux pour la CGT sont clairs : donner à toutes les organisations les moyens de vivre de manière satisfaisante et permettre ainsi le développement de l'activité à tous les niveaux de son organisation en particulier en donnant les moyens financiers nécessaires à une activité de proximité indispensable à la reconquête des déserts syndicaux et à la défense de l'ensemble des salariés.

C'est permettre aussi à tous les adhérents à jour de leur cotisation de recevoir une presse confédérale et d'être représentés à tous les niveaux politiques et décisionnels. Le SNAD CGT a été majoritairement favorable à cette démarche.

Le 49^{ème} congrès confédéral, fin 2010, a conforté les décisions du 48^{ème} congrès qui a mis en place concrètement les orientations concernant le nouveau système de répartition de la cotisation.

A l'image de ce que le SNAD CGT pratiquait depuis plusieurs années une répartition en pourcentage des quotes-parts reversées aux structures a été mise en place. Des modulations de ces pourcentages sont possibles et sont décidées :

- ▶ aux Congrès de la fédération et de l'UGFF pour la part professionnelle ;
- ▶ dans chaque congrès d'union départementale pour le champ interprofessionnel territorial.

Pour rappel, à ce jour, la cotisation d'un adhérent du SNAD CGT est distribuée comme suit :

- ▶ 19% (+/-4%) pour la section du SNAD
- ▶ 25% (+/-4%) pour le champ territorial (UD/UL)
- ▶ 31,66% pour le SNAD CGT au niveau national
- ▶ 7% pour la fédération des Finances
- ▶ 4,34% pour l'UGFF
- ▶ 10% pour la confédération
- ▶ 3% pour le mensuel confédéral Ensemble

Le 1^{er} timbre de l'année dit « FNI » (fonds national interprofessionnel) fait exception : 33% pour le syndicat (section + national) et 67% pour le FNI, INDECOSA et l'Avenir Social.

Il est à noter que suite au Congrès fédéral de 2010, la part pour la fédération des Finances est passée de 5 à 6% en 2011, à 7% en 2012 et est susceptible de passer à 8% en 2013. Le SNAD CGT n'était pas favorable à cette augmentation, non pas sur un plan politique, mais avant tout dans un souci d'équilibre finan-

cier de notre organisation. Cette augmentation touche en effet directement nos ressources au niveau national du SNAD CGT, les finances des sections n'étant pas touchées par cette décision.

En conséquence, la part du SNAD national passant de 33,66 à 30,66%, c'est théoriquement une diminution de 10% sur trois ans des ressources du SNAD qui en découle.

L'impact de cette réduction de nos ressources est cependant plus faible en pratique pour différentes raisons.

Tout d'abord, un travail sur la mutualisation des moyens, en particulier avec le nouveau Syndicat CGT Finances Publiques (fusion des syndicats CGT de la Direction Générale des Impôts et du Trésor Public) a permis des diminutions de charges non négligeables pour le SNAD CGT, en particulier sur les contrats de reprographie ou pour la rénovation de la salle commune.

D'autres démarches de mutualisation sont progressivement mises en place également au niveau du complexe de Montreuil. L'augmentation du volume des cotisations collectées a bien évidemment aussi eu un aspect positif.

Par ailleurs, certaines unions départementales ont modulé le taux du champ territorial dans la

limite de 4%, presque toujours à la hausse pour faire face à des difficultés territoriales. Ces décisions ont presque toutes été prises entre 2007 et 2008 ; depuis 2009, très peu de changements de taux ont été relevés. Cette modulation modifie d'autant la part de la section qui peut varier de 15 à 23%. Cette différence est un facteur de la grande disparité entre les sections concernant leurs ressources, de même que le nombre d'adhérents, l'étendue géographique à couvrir, le type d'activités développées...

Le Conseil syndical a choisi de ne pas remédier à ces disparités en modulant la part de cotisation qui revenait à chaque section. En revanche, une caisse de solidarité est instituée et tenue au niveau du bureau national afin que les sections dont les moyens dépassent les besoins viennent en aide à celles qui sont dans le cas inverse. La caisse de solidarité est alors un vrai outil de mutualisation, d'une vraie solidarité entre les sections, donc pour l'ensemble des adhérents. Sa tenue au niveau national est un gage de transparence. La section qui demande à en bénéficier doit être à jour de ses obligations (montant des cotisations, régularité des versements, envoi du précédent compte de résultat dans les temps). On constate donc bien que les décisions à différents niveaux de la CGT ont

des conséquences directes sur la répartition de la cotisation syndicale et donc sur la politique financière du SNAD CGT. Les derniers congrès confédéraux ont aussi mis en place un organisme national de répartition, COGETISE. Le syndicat lui adresse ses versements et il se charge de la redistribution aux organisations bénéficiaires. Ce moyen technique financier est devenu le véritable outil de transparence et de solidarité, au service de la mutualisation de la cotisation du syndiqué. La cotisation est ainsi pleinement envisagée dans une dimension confédérale.

Ainsi, la cotisation devient de plus en plus l'élément structurant et sécurisant de la politique financière. Il faut partout renforcer l'intervention du corps militant dans cette direction pour gagner l'apport substantiel et continu de ressources supplémentaires et, ce faisant, affirmer de plus en plus la cotisation du syndiqué comme l'atout de l'indépendance financière, donc politique, de toutes les structures de la CGT.

Ainsi, il répond aux objectifs politiques fondamentaux visant à rendre la répartition des cotisations :

- ▶ conforme à la place du syndicat qui voit sa cotisation définie par un congrès ;

- ▶ démocratique, puisque décidée dans des instances reconnues par notre organisation ;
- ▶ solidaire, chaque règlement étant reversé à toutes les organisations bénéficiaires ;
- ▶ transparente, en permettant l'accès permanent aux états de règlements ;
- ▶ simple et efficace, tant au niveau des versements que de la répartition, via un outil informatique adapté.

Outre ces impératifs politiques, la transparence est également devenue un impératif légal.

LA LOI DE 2008 ET SES CONSÉQUENCES

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant « réforme de la démocratie sociale et du temps de travail » fait désormais obligation d'établir des comptes annuels, d'en assurer la publicité et, au-delà d'un certain seuil de ressources, de les faire certifier.

Les syndicats dont les ressources annuelles sont inférieures à 2 000 € peuvent ne tenir qu'un livre de comptes mentionnant les ressources et leur origine ainsi que les dépenses et leurs références. Les syndicats dont les ressources annuelles sont comprises entre 2 000 € et 230 000 € doivent produire annuellement un bilan, un compte de résultat et une annexe simplifiée.

Au-delà de 230 000 € de ressources annuelles, les syndicats doivent produire un bilan, un compte de résultat et une annexe selon les modalités fixées par l'autorité des normes comptables, en outre leurs comptes doivent être certifiés par un commissaire aux comptes.

La loi oblige également à une publicité des comptes. En dessous du seuil de ressources de 230 000 €, les syndicats doivent publier leurs comptes dans les trois mois qui suivent leur approbation statutaire sur leur site Internet ou à défaut auprès de la Direccte (Direction régionale

des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). Au-delà du seuil de ressources de 230 000 €, les comptes sont publiés sur le site Internet de la Direction des Journaux officiels. Un décret précise que ces seuils sont calculés en considérant les ressources nettes des cotisations reversées à d'autres instances.

Pour le SNAD CGT, et a fortiori pour les sections syndicales, l'obligation se limite soit au premier degré d'obligation, soit au second, en particulier pour le niveau national et n'auront à tenir qu'une comptabilité simplifiée, non soumise à certification, et se soumettre aux obligations suivantes : établissement, arrêt, validation et publicité des comptes. Cela impose d'ailleurs un léger toilettage statutaire afin de déterminer les organes chargés de l'arrêt, de la validation et de la publicité des comptes.

Cela concerne et implique tous les niveaux d'organisation de notre syndicat. Pour nous, l'exercice comptable 2011 est le premier concerné par les obligations relatives à cette loi ; la confédération ou les fédérations, ont dû mettre en place les moyens de répondre à ces obligations dès les exercices 2009 et 2010.

Concernant le SNAD CGT, ce travail a cependant été anticipé dès l'exercice 2010 pour familiariser

les responsables de sections aux nouvelles normes de présentations des comptes annuels. Les comptes de l'ensemble des sections, sans exception, seront publiés via le site Internet du SNAD CGT, ainsi que les comptes et le bilan, dûment établis par le cabinet comptable, du SNAD National.

Cette loi a donc une incidence sur notre fonctionnement, d'autant plus que le défaut de transparence financière entraîne la perte du caractère représentatif de l'organisation syndicale concernée.

Il est indispensable que chaque section, chaque niveau de notre syndicat s'implique dans cette démarche de transparence, certes obligatoire, mais aussi utile à une meilleure vision de nos moyens et de leurs utilisations. La CFC, en particulier, a un rôle important à prendre dans la mise en œuvre de ces obligations.

DES RESPONSABILITÉS NOUVELLES ET PARTAGÉES POUR LES ACTEURS DE LA POLITIQUE FINANCIÈRE

La transparence financière s'appuie sur une appropriation plus collective de la politique financière qui doit devenir une véritable priorité à tous les niveaux de notre organisation. C'est aussi et peut-être surtout

une question d'efficacité. Tout choix politique implique forcément une traduction en matière financière. Évaluer le coût d'une initiative, d'une action au regard des moyens de la section et du syndicat national, rechercher les meilleures conditions financières pour les mettre en œuvre est une obligation pour et envers l'ensemble des syndiqués auxquels l'organisation doit rendre compte de l'utilisation de leurs cotisations.

Ces enjeux doivent être appréhendés de manière toujours plus collective et doivent faire l'objet de l'attention de toutes les directions syndicales des sections sous le contrôle des syndiqués.

La mise en œuvre d'une plus grande solidarité entre les organisations aura bien évidemment des conséquences sur les finances de chacune d'entre elles. Des priorités doivent être dégagées qui entraîneront des choix à opérer. Elles devront faire l'objet d'un débat collectif dans chaque section mais aussi dans le cadre plus large du syndicat.

Par exemple, depuis notre dernier congrès nous avons développé des actions de formation, en particulier pour les jeunes syndiqués et pour les nouveaux élus.

Ces actions de formations, qui peuvent être proposées par le niveau national ou local du SNAD CGT, sont très structurantes pour notre organisation. Leurs coûts peuvent néanmoins être importants en termes d'organisation (réservation de salle, déplacements et hébergement), surtout pour les sections organisatrices ; le SNAD CGT a fait le choix, par le niveau national, de participer de façon importante à ces actions de formation et de les soutenir financièrement.

Pour les prochains exercices, il est donc indispensable d'intégrer une ligne spécifique au budget national du SNAD CGT pour l'ensemble des actions de formation.

Afin de prévoir au plus près ce budget de formation, il est important que les prévisions de formation soient connues par le niveau national ; chaque intervenant, responsable de sections, responsable d'un groupe d'élus, ou responsable de formation, est concerné par la mise en place de ce budget prévisionnel.

La formation à la politique financière fait partie intégrante de cette nouvelle démarche. Il est aussi important que les trésoriers de sections puissent être régulièrement formés et informés. En outre, la formation à la politique financière concerne

plus largement tous les responsables, aussi bien au niveau local, qu'au niveau national du SNAD CGT.

Ces études préalables aux prises de décisions en matière de mutualisation mais aussi de recettes nouvelles, d'économies, de dépenses plus efficaces, pourraient utilement éclairer la direction nationale du syndicat.

Dans ce cadre, la commission financière et de contrôle (CFC) pleinement associée aux travaux du Conseil Syndical est plus que nécessaire. Ses missions doivent être envisagées bien au-delà d'un simple contrôle de comptabilité, d'autant que le SNAD CGT travaille depuis longtemps au niveau national, avec un cabinet comptable (ce qui a d'ailleurs permis d'anticiper les conséquences de la Loi de 2008).

À de nombreuses reprises, des sections se sont exprimées dans le cadre du Conseil syndical pour que la CFC soit chargée de tâches plus larges de politique financière telles que la vérification de la bonne collecte et du bon reversement des cotisations (mise à jour des indices, bon taux, reversement régulier...) et la transmission en temps et en heure de comptes de résultats correctement remplis pour se plier aux nouvelles dispositions réglementaires.

L'investissement demandé aux membres de la CFC dans leur mandat doit s'inscrire dans ce cadre, car elle devra très prochainement passer aux actes.

Chaque membre de la CFC pourra en outre avoir la responsabilité d'un dossier particulier, à charge pour lui de trouver avec les autres membres et même au-delà, les soutiens nécessaires pour mener à bien son mandat.

En plus de son rôle fondamental de contrôle du niveau national, la CFC a aussi, au regard des statuts, une mission de contrôle des sections dans le cadre de la politique financière. Cette donnée est d'autant plus vraie aujourd'hui au regard des obligations liées à la Loi d'août 2008.

DÉCISION N° 35 :

Le congrès mandate la future CFC, en coopération avec le Conseil syndical ou le Bureau national, pour user de toutes prérogatives que lui confèrent les statuts afin de s'impliquer dans le suivi des dossiers suivants :

- ▶ les cotisations, leur recouvrement par les sections, le reversement au niveau national ;
- ▶ la mutualisation des moyens, à tous les niveaux de l'organisation du SNAD CGT ;

- ▶ les actions de formation et l'intégration au prévisionnel ;
- ▶ la mise en place des obligations liées à la loi du 20 août 2008.