

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°1

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

FICHE

1-1

UNE DOUANE SOCIALEMENT
ET ÉCONOMIQUEMENT UTILE

De réformes en restructurations, de réorganisations en suppressions de services, de disparitions d'unités en réduction d'emplois, la Douane a connu depuis plus de 15 années maintenant des bouleversements sans précédent.

1 La douane, dans un contexte mondialisé, doit prendre en compte ces évolutions :

L'élargissement européen, la dématérialisation des procédures, l'augmentation exponentielle des échanges, le volume sans cesse grandissant des marchandises, le développement en parallèle de la fraude organisée et des trafics illicites en tout genre et de toute nature. Le SNAD-CGT n'entend pas rester indifférent aux effets néfastes que ce libre échange mondialisé met en place sur les salaires, l'emploi et les concurrences et fraudes fiscales.

PROTECTIONNISME

Fin des années 70, les multinationales et les milieux financiers veulent augmenter leurs profits, pour cela il faut libéraliser la finance et l'économie. Pour y parvenir, on assiste à une libéralisation de l'économie en baissant drastiquement les droits de douane, ce qui a pour effet de mettre en concurrence les travailleurs du monde entier et de voir surgir une déréglementation financière qui développera la concurrence fiscale entre les pays (y compris à l'intérieur de l'Union Européenne) et dépendra sans cesse davantage des marchés financiers mondiaux. Le résultat de cette politique s'est traduit par une explosion du chômage et la réponse à cette catastrophe a été de baisser les impôts des entreprises et des riches. Ainsi depuis 30 ans le partage de la richesse produite par la France a connu un déséquilibre faisant chuter la part consacrée au travail (salaire

direct et cotisations sociales) par rapport à celle consacrée au capital (profits, revenus du patrimoine...).

Donnons quelques exemples de cette déréglementation économique qui a pour but de développer les échanges commerciaux :

▶ Au niveau européen, il n'y a plus de droits de douanes, néanmoins il existe des déséquilibres car une compétition féroce s'installe entre les pays européens (baisse d'impôts sur les sociétés, baisse du coût du travail). En ce qui concerne le transport de marchandises, la plupart des pays européens favorisent le routier car socialement beaucoup moins encadré par rapport au ferroviaire. Exigeons de remettre en cause le Traité de Lisbonne pour une harmonisation sociale et fiscale favorable à tous les travailleurs européens.

► Au niveau international, deux actions ont été nécessaires pour les patrons. D'une part la baisse des droits de douanes et d'autre part la réduction des coûts (travail, transport, etc.).

► Sous l'impulsion du GATT puis de l'OMC, les droits de douanes en 60 ans sont passés en moyenne de 40% à 3,9%. Cette baisse est le principal acteur de la massification des échanges commerciaux surfant sur les inégalités des droits sociaux d'un pays à l'autre.

► Réduction des coûts du travail et du transport. En effet les portes conteneurs sont exemptés de taxes sur le fuel. Les armateurs « grâce » à la mondialisation exercent un dumping social en délocalisant une partie de leurs activités dans les pays du sud et en mettant en concurrence les marins. Un aspect rarement mentionné est le financement des infrastructures et des réseaux ferroviaires, routiers et portuaires qui sont essentiellement payés par des deniers publics et profitent en majorité aux entreprises. Le numéro 3 du transport par conteneurs CMA CGM avait une dette en 2009 de 3,4 milliards d'euros. Il a fallu l'aide de l'État français pour obtenir les prêts nécessaires à sa survie. Quant au

numéro 1 mondial MAERSK, il ne doit son équilibre qu'à la diversification de ses activités dans les puits de pétrole. En résumé le transport maritime à lui seul ne parviendrait pas à être rentable sans l'intervention des pouvoirs publics, l'exemption de taxes sur le fioul, l'abaissement des droits de douane (rendant attractif des produits lointains sans norme sociale), la mise en concurrence des marins, la délocalisation et la diversification d'une partie de leurs activités.

Effets directs et indirects :

Dans les pays riches, la croissance est en berne, la hausse du chômage plombe les comptes de la sécurité sociale, augmente le stress au travail... Au niveau des pays pauvres : contrairement aux idées reçues à part la Chine, avec des nuances, les autres pays ne bénéficient pas de cette mondialisation. En effet les coûts de la mondialisation pour ces pays ne tiennent pas compte des désastres écologiques et sociaux.

D'ailleurs les pays industrialisés, via le FMI et la banque mondiale, destructurent l'économie des pays défavorisés en privatisant massivement, obligeant ainsi ces derniers à s'orienter vers le « tout exportation ». Les organes officiels des pays industriels imposent donc, contre l'intérêt manifeste des pays en voie

de développement, un libre-échange forcé qui a pour seule « vertu » l'enrichissement des oligarchies internationales.

Quelques exemples marquant comme l'exportation de déchets vers les pays du sud où les normes sociales et environnementales sont inexistantes, ce qui provoquent de grandes pollutions et la multiplication des maladies. Ou alors le développement de la culture comme l'huile de palme dans les pays du sud pour en faire du biocarburant pour les pays du nord, système qui épuise et pollue rapidement les sols, déstructurant tout le tissu local.

Quelles sont les solutions apportées par le SNAD-CGT face au dumping social et économique :

► Mesures de protectionnisme (droits de douanes si possible au niveau européen) sur les produits ne respectant pas des normes sociales et écologiques. La récupération de ces droits de douanes pourra être redistribuée aux pays vertueux s'engageant à un meilleur traitement des salariés et un respect environnemental.

► Taxation du fioul pour les transports de commerce maritime et fluvial. Harmonisation du droit du travail des marins sur des standards européens. Protection des

industries naissantes dans l'écologie. Protection des industries essentielles aux pays en les nationalisant. Protection de notre agriculture au même titre que celles des pays tiers. Actuellement les produits agricoles subventionnés européens (PAC) inondent les marchés des pays émergents détruisant ainsi les cultures vivrières locales.

► Dans ces nouvelles propositions, la douane a un rôle central à jouer dans la perception des droits de douane et des taxes sur le fioul, respect du code du travail en milieu maritime...

► Outre les conséquences néfastes pour les citoyens bien connues de la mondialisation (contrefaçon de médicaments, sofas imbibés de produits chimiques...), il ne faut pas négliger les problématiques qui touchent directement les douaniers comme la pollution des conteneurs, la radioactivité venant du Japon. En ce qui concerne ces deux cas, l'administration n'a évolué que sous la pression de la CGT mais cela reste insuffisant.

LA PEUR DU PROTECTIONNISME ?

Afin de lutter contre les idées reçues, depuis des décennies,

l'UE pratique du protectionnisme avec la PAC. La Chine et la Grande Bretagne sont elles aussi friandes de mesures associées à du protectionnisme en maintenant leurs monnaies respectives, sous-évaluées afin d'être plus compétitives.

Le SNAD CGT dénonce la mise en place, à l'horizon 2015, d'un traité transatlantique entre l'UE et les pays d'Amérique du Nord, accepté sans concertation, ni débat par la Commission Européenne, étendant la concurrence libre et non faussée au marché transatlantique, accentuant la mainmise des États-Unis et de la financiarisation de l'économie mondiale.

Cette mondialisation capitaliste crée un dumping social au sein même de l'Europe, où le manque de réglementations sociales et fiscales communes, favorise des délocalisations massives de la sous-traitance. Des mesures protectionnistes aux frontières de l'Europe, auraient pour intérêt de lutter efficacement contre le moins disant social et fiscal, en instaurant des taxes, voir des droits de douanes nouveaux, sur les produits délocalisés ou à faible teneur environnementale.

La douane a un rôle central à jouer comme administration d'État régulatrice de ces enjeux sociaux, fiscaux, et environnementaux.

Les agents des douanes sont viscéralement attachés à leur métier et aux missions qu'ils exercent, qu'il s'agisse de veiller à la protection du consommateur et à la loyauté des échanges garantissant une saine concurrence.

DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC

Les missions confiées à la Douane concernent le contrôle statique et le mouvement des marchandises, des moyens de transports (tous vecteurs), des voyageurs et de leurs bagages. Les conditions d'exercice de nombreuses missions ont évolué. En particulier, avec le marché unique européen et les élargissements successifs, et un commerce mondial qui a triplé au cours des dernières années. Nos compatriotes attendent plus des pouvoirs publics et la douane est en charge de ces missions de service public :

1 sécurité et sûreté publiques : dans ce domaine, l'action de la douane s'étend de la lutte contre la contrebande d'armes à la vérification des normes de sécurité. Les délocalisations massives et la sous-traitance généralisée aboutissent à ce que les normes de sécurité ne soient plus contrôlées dans des usines françaises mais lors de l'importation des marchandises.

2 santé publique, sécurité sanitaire et phytosanitaire :

la douane contrôle les importations de médicaments (secteur où la contrefaçon se développe) et doit garantir que les produits végétaux et animaux sont conformes aux réglementations sanitaires. Au moment où il devient évident que la grippe aviaire se diffuse plus par les voies commerciales que par les migrations naturelles et où les doutes sur la toxicité des OGM se renforcent, faut-il baisser la garde ?

Le SNAD CGT revendique toute liberté, encadrée par le code des douanes et de la santé publique, en matière de contrôle des OGM et une véritable législation sur ces produits, en collaboration avec les services vétérinaires, affaiblis eux aussi par les mesures de réductions budgétaires induites par la RGPP.

D'ailleurs, lorsque des crises sanitaires éclatent dans des pays voisins (« vache folle », tremblante du mouton, peste porcine, fièvre aphteuse...), c'est toujours aux douaniers que le gouvernement fait appel. Point crucial également, alors que la diffusion des drogues de synthèse se développe et que celle de la cocaïne et de l'héroïne explose à tel point que les prix chutent : les douaniers réalisent 80% des saisies de stupéfiants en France, dont une bonne partie à proxi-

mité des anciennes frontières intra-communautaires.

Après Tchernobyl, le 11 mars 2011 a lieu au Japon, à Fukushima, une autre catastrophe nucléaire à l'échelle planétaire. Face aux inquiétudes des citoyens la seule réponse des pouvoirs publics français est de demander aux douaniers du Havre et de Marseille de contrôler 1 à 3 % des conteneurs, hors marchandises alimentaires, arrivant en France, celles-ci étant déjà sécurisées (?) au départ par les autorités japonaises...

Le SNAD-CGT s'est fermement opposé à cette nouvelle mission à effectif constant, réaffirmant que le contrôle de la radioactivité est un métier à part entière, ne souffrant aucune approximation.

3 protection et promotion de l'économie nationale :

un projet de loi de lutte contre les contrefaçons était soumis au Conseil des Ministres du 7 février 2007, selon le compte-rendu du rapport de présentation qui figure sur le site internet du Premier Ministre, « la contrefaçon représente environ 10 % du commerce mondial. Tous les secteurs d'activité sont touchés par ce fléau qui provoque la disparition d'environ 30 000 emplois par an en France, alimente les filières du travail clandestin et engendre des pertes de recettes pour l'État. Enfin, elle représente

une menace pour la santé et la sécurité des consommateurs. »

Pour autant, il nous faut avoir un regard critique envers les entreprises de luxe et de marques qui délocalisent leurs activités dans des pays à bas coûts, renforçant le dumping social et la suppression d'emplois industriels. La lutte contre la contrefaçon doit se faire suivant des bases de protection des emplois, en privilégiant les produits dangereux pour les consommateurs (médicaments, jouets, pièces automobiles...). Cependant, la Douane est une administration de service public avec des missions régaliennes. Elle ne doit pas être le bras armé des grandes marques privées qui très souvent ne poursuivent pas en justice les détenteurs de marchandises. Quelle que soit la quantité de marchandises contrefaisantes la marque titulaire doit prendre en charge l'intégralité des frais engagés et se porter en justice : dans le cas contraire, sa demande de protection sera retirée.

4 protection de l'environnement : la douane est chargée, entre autres, de la protection des espèces menacées (Convention de Washington) et de la lutte contre la contrebande de déchets (Convention de Bâle, applicable également entre les États membres de l'Union Européenne). Les 15 victimes ivoiriennes des boues toxiques du Probo Koala et les milliers d'intoxiqués prouvent que l'enjeu peut-être dramatique.

Mais la douane intervient également dans le domaine d'avenir de la fiscalité écologique, car elle perçoit et contrôle la taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) mais aussi la TSVR (« vignette » sur les véhicules routiers), la taxe Poids Lourds (contrôle uniquement, la perception étant dévolue au... privé) et la TICPE (taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques) dont la modulation en fonction de critères environnementaux devrait être préférée aux critères d'exonération actuels.

En effet, les plus gros pollueurs (secteur routier, grandes entreprises (cimenteries, secteur de la chimie, raffineries), aviation commerciale, transports maritimes commerciaux etc.) sont actuellement partiellement ou totalement exonérés de taxe intérieure qui au bout du compte pèse essentiellement sur les consommateurs privés.

La remise en cause de ces avantages fiscaux prévus par la réglementation communautaire doit être revendiquée.

5 fiscalité locale (dans le contexte de la décentralisation) : la douane perçoit la part régionale de la TIPP qui permet aux Conseils régionaux le financement des nombreuses compétences qui leurs sont dévolues.

6 missions fiscales et douanières « ressources propres communautaires » : régimes douaniers, contrôles CI, blanchiment de capitaux, alcools, tabacs, TVA, droits de douane, restitutions. Exercer un vrai contrôle des mouvements de capitaux et prévenir l'évasion fiscale (40 milliards d'euros) en diligentant des enquêtes d'initiative, sur la base des articles 65 et 455 du code des douanes, dans les banques et chez les courtiers en assurance afin d'obtenir la liste de leurs clients ayant placé des sommes, titres et valeurs à l'étranger pour les soustraire à l'administration fiscale.

Saisir systématiquement les sommes transférées ou l'équivalent des sommes transférées dès que la preuve de l'évasion fiscale est avérée. Intégrer cette mission dans les objectifs des services d'enquêtes. TVA : favoriser les opérations de transformation en égalisant les taux de TVA entre les achats de matières de

premières à l'étranger et la vente de produits finis en Europe.

7 missions périphériques telles la législation des transports terrestres et maritimes, le contrôle de la pêche, la lutte contre le travail illégal dans la mesure où elles font suite aux contrôles liés au cœur de métier et où elles ne détournent pas ou n'amoindrissent pas les pouvoirs prévus par les articles du code des douanes.

8 la Douane a développé son action dans diverses missions : création du service anti-blanchiment TRACFIN (70 agents), affectation de personnels dans les GIR, création d'un service de douane judiciaire (200 agents), la tenue de nombreux « Points de Passage Frontières » pour l'application des accords de Schengen (mission mobilisant beaucoup d'agents), assurer la sécurité et le contrôle sûr du Tunnel sous la Manche...

Depuis de nombreuses années, au gré de décisions parfois contradictoires, des missions de contrôle de l'immigration en PPF sont attribuées ou retirées à la douane. Nous avons toujours affirmé que la prise en charge d'un PPF ne pouvait constituer une garantie à long terme pour le maintien des services douaniers concernés et des emplois qui y sont affectés.



Les contrôles trans-frontières des PPF ne sont pas des missions douanières traditionnelles mais des missions périphériques. Mais comme elles sont prioritaires elles prennent largement le dessus sur les missions LCF jusqu'à anéantir les contrôles douaniers et les droits des agents (restriction du droit de grève). Les PPF doivent être progressivement rendus à leur Administration de tutelle: la PAF.

Cette remise doit se faire sans perte d'effectifs.

La justification d'un service douanier, dans le temps, repose avant toute chose sur l'exercice de missions douanières de contrôle des marchandises. D'autre part, notre syndicat s'inscrit pleinement dans le principe fondamental de solidarité internationale entre les peuples et les travailleurs, porté par notre Confédération.

Alors même que moins de 1 % des marchandises sont soumises à un contrôle physique, nous dénonçons le renforcement des restrictions à la circulation pour les populations contraintes d'émigrer.

9 la lutte contre l'insécurité économique et fiscale, au travers de la délinquance financière doit être une priorité de l'Union Européenne.

POUR UN SERVICE PUBLIC DOUANIER EFFICACE

Malgré les résultats de l'activité douanière en hausse, notamment contre les trafics illicites (stupéfiant, tabac, contrefaçon) le bilan de l'exercice est globalement négatif, suite aux réformes successives vécues par notre administration. Cette hausse des résultats s'explique car la fraude, d'une manière générale, est en hausse croissante, ce que démontrent d'ailleurs toutes les études en la matière.

L'UE perd annuellement 10% de ses recettes en matière de TVA intra-communautaire. La mise en place du justificatif de sorties électronique (ECS), sans réglementation vraiment contraignante pour les exportateurs, se traduit concrètement par un grand nombre de fraudes à l'exportation; il n'est pas acceptable que les services de lutte anti-fraude soient amputés de leurs moyens humains, juridiques et matériels.

C'est le cas de la France qui, ces 15 dernières années, a retiré 1 500 douaniers de ses frontières communautaires alors que celles-ci sont de véritables passoires, supprimé 124 unités de surveillance sur l'ensemble du territoire, y compris aux endroits les plus intéressants d'un point de vue LCF, liquidé 35 brigades de recherche, ce qui han-

dicape toute politique sérieuse de renseignement, supprimé de son dispositif aéronaval 20 unités et supprimé 136 emplois alors que notre pays compte 5 000 kilomètres de frontières maritimes métropolitaines.

La réforme du dédouanement avec pour postulat les annonces d'une administration au service des entreprises, s'accompagne de suppressions d'emplois et de fermetures de bureaux et ainsi affaiblit notre dispositif de lutte contre les trafics illicites et de maîtrise des échanges.

Oui dans notre pays, et au-delà dans l'Union Européenne, nous avons besoin d'un service public douanier digne de ce nom en capacité de prévenir et réprimer toutes les fraudes au travers notamment du contrôle et du suivi des marchandises en mouvement dans un marché libre et désintégré.

Des atouts à mettre en oeuvre autour de quelques principes forts.

- 1** repositionner des unités de surveillance aux frontières intracommunautaires, c'est un premier rideau indispensable au regard des saisies opérées aux frontières intra.
- 2** mise en place d'un triple rideau d'intervention: brigade de contrôle aux frontières, brigade de surveillance dans les départements limitrophes

- frontaliers et des brigades d'intervention à l'intérieur. Ce dispositif doit être appréhendé selon une analyse des flux, des techniques de ciblage et de l'environnement des unités.
- 3** la complémentarité des unités de surveillance : contrairement à la mise en réseau, nous revendiquons une autonomie de fonctionnement des unités. Pour autant, dans un souci d'efficacité et de cohérence, il est nécessaire dans le cadre de certains contrôles ponctuels et/ou programmés d'associer plusieurs unités, mais aussi d'autres services douaniers ou des administrations financières ou autres.
- 4** Revenir sur le dispositif mis en place lors de la réforme du renseignement. Le « cycle du renseignement » est classiquement présenté selon le schéma suivant : collecte, transmission, traitement, diffusion et exploitation. Cette réforme a amputé notre dispositif de collecte et d'enrichissement du renseignement en supprimant les BRR, maillons de proximité indispensables au service des unités ou des bureaux.
- 5** utiliser Mathieu2 comme un outil permettant d'améliorer les contrôles et de coordonner le dispositif sur le terrain
- en laissant une part d'initiative aux agents.
- 6** la mise en oeuvre d'une politique des contrôles est l'axe majeur qui doit nous permettre d'être efficace en matière d'organisation des bureaux et de développer des méthodes de travail qui doivent évoluer avec Delta et la dématérialisation.
- 7** le maintien du contrôle a priori et d'initiative qui doit demeurer le premier maillon de la chaîne des contrôles. Le rôle de la douane en matière de contrôle de régularité des échanges et des mouvements de marchandises doit être réaffirmé. Delta doit être un outil au service des contrôles et non le contraire.
- La mise en place de critères aléatoires imposés par la DG et la fin des contrôles sur les circuits verts éloignent un peu plus l'agent de la marchandise et empêchent toutes initiatives du service. Considérer l'entreprise, l'importateur, l'exportateur comme un interlocuteur privilégié et trouver des solutions réglementaires n'est pas choquant en soi, être à son service, « non ». Toute procédure de dédouanement 24h/24, 7J/7, sans possibilité d'intervention douanière, doit être abrogée.
- 8** redéfinir les contours des contrôles de second niveau : la dématérialisation donne à ces contrôles une pertinence accrue. Leur nature qui est documentaire doit pouvoir s'exercer sur le fond et sur la forme dans un domaine de compétence élargie et en entreprise.
- 9** les services d'enquêtes, le troisième pilier de cette politique de contrôles, doivent être renforcés. Ils doivent travailler en relation étroite avec les services chargés des contrôles ex-ante et ex-post 1er niveau ainsi qu'avec les services de la CROC pour le ciblage et l'analyse de risque, tout en conservant le contrôle d'initiative comme marge de manœuvre.
- ▶ en implantant la branche OP/CO des CROC au sein des SRE de sorte que ces services soient destinataires systématiquement de l'ensemble du renseignement OP/CO et CI de la Direction,
- ▶ en créant des postes d'adjoint dans les SRE, en renforçant les échanges d'informations avec les autres SRE et de la DRD,
- ▶ en sortant des objectifs de résultats et en fixant des objectifs d'activités qui prennent en compte l'ensemble des missions de la douane y

compris les prohibitions, les MOD... Adapter l'application ISOPE (perception TIPP, TVA pétrolière) au contrôle a posteriori sur le modèle d'ASTRI-NET.

10 les implantations douanières sur l'ensemble du territoire doivent prendre en compte les réalités géographiques et l'activité économique d'une part, et le service public douanier de proximité, le contrôle et la lutte contre les trafics illicites d'autre part. La création ou le développement de déserts douaniers porte préjudice au consommateur, aux entreprises, aux contribuables. Le développement économique et l'emploi d'un département ou d'une région dépendent aussi du maillage douanier.

Le SNADCGT revendique une implantation des bureaux de douane qui satisfasse à ces exigences, soit le maintien d'un bureau des douanes par département, indépendamment de la présence dans ce département d'autres structures douanières ayant des fonctions distinctes. Il serait dommageable pour le consommateur et pour les entreprises de laisser des déserts douaniers. Le développement économique et l'emploi d'un département ou d'une région dépendent aussi de ces facteurs.

11 la place de la Douane prendra toute sa signification que si nous nous insérons de manière plus efficace dans la chaîne logistique en particulier dans les grands projets de rénovation des ports et aéroports dont nous sommes souvent écartés. Dans une chaîne logistique pensée, le contrôle douane prendrait naturellement toute sa place. Les entrepreneurs soulignent la faiblesse des infrastructures des places portuaires françaises, le vieillissement de leurs outils, la faiblesse des investissements publics et privés. En dehors des grandes plates-formes, l'existence de bureaux de proximité est le gage d'une bonne intégration à la chaîne logistique et préserve les capacités de contrôle de la douane. Le développement des obligations en matière de sûreté doit également être pris en compte dans nos implantations et notre organisation.

La CGT, comme beaucoup d'autres (associations de consommateurs, parents d'élèves, salariés, PME, artisans....) répondent « service public ».

1 Oui, l'intervention des services douaniers est plus que nécessaire. Jamais peut-être dans l'histoire de notre pays et celle de l'Europe, nous n'avons eu un si grand besoin

de maîtrise et de contrôle des échanges. L'Europe a besoin de garde-fous, de régulation et donc de règles précises afin de sauvegarder les économies donc les emplois, la santé et le bien-être de la population.

► Réserver les préférences tarifaires communautaires aux pays qui connaissent le pluralisme démocratique et un certain nombre de garanties sociales : sécurité sociale, représentation syndicale, salaire minimum, congés payés, retraites, durée hebdomadaire de travail et qui appliquent des normes environnementales permettant de réduire les effets néfastes des activités productives sur l'environnement et sur la santé humaine.

► Parution d'une loi imposant l'obligation de faire chiffrer par les autorités compétentes le coût social et environnemental pour la collectivité et la planète des transferts de main d'oeuvre et faire payer ce coût aux entreprises qui délocalisent. Ce système devra être mis également en place en cas de délocalisations au sein même de l'Union Européenne.

► Obliger les entreprises réalisant ces transferts de main d'oeuvre à redistribuer le coût prévu plus haut vers les salariés employés dans les

unités de production du pays d'accueil. Cette obligation devra également être mise en place en dehors de tout cas de délocalisation, lorsque des choix stratégiques extra-nationaux de production et d'exploitation ont été faits en calculant le manque à gagner pour la collectivité et le coût environnemental induit par le choix qui a été fait.

► Affecter le produit d'une taxe perçue sur les transactions financières à l'échelle européenne à un fonds social qui permettra la mise en place de garanties sociales qui devront tendre vers un niveau égal ou supérieur aux garanties en vigueur dans le pays le plus avancé en la matière en Europe. Instaurer un droit de 1% à l'exportation sur les marchandises qui quittent

le territoire communautaire pour des causes spéculatives (vins, or, capitaux, recherche de coûts de main d'oeuvre plus bas...).

2 Oui, c'est pourquoi, depuis de longs mois déjà, nous réclamons la suspension immédiate des réformes en cours, l'arrêt des suppressions d'emplois et la prise en compte des besoins réels en terme de fonctionnement, la mise en place d'une véritable concertation sur les indicateurs de performances, le retour et la possibilité de revoir l'ensemble du dispositif douanier quelque peu malmené, maltraité ces dernières années.

3 Oui, un bilan s'impose tant les mesures prises jusqu'à ce jour et les choix opérés sont à des

années-lumière des besoins qui s'expriment avec force en matière de lutte contre les trafics. Notre devoir est de dire aux Français que notre dispositif n'est plus opérationnel et qu'il ne remplit plus sa mission de protection et de sauvegarde des espaces national et communautaire.

4 Oui, d'autres orientations différentes doivent être prises, d'autres choix opérés. La Douane est un des acteurs indispensables de régulation et de maîtrise des flux de marchandises si la volonté politique est bien réelle de lutter contre la fraude et d'éradiquer les trafics illicites qui chaque jour font des centaines et des milliers de victimes dans l'Union Européenne.

FICHE

2-1

DÉDOUANEMENT

L'EMPLOI DOUANIER

- Les réformes
- La dématérialisation (EMCS, ECS/ICS...) et l'impact sur l'organisation et les méthodes de travail
- Le maillage

La douane voulue par la Direction Générale s'est transformée en une administration de services. Pour obtenir des « gains

de productivité » pour pallier aux suppressions d'emplois, la DG a multiplié les applications informatiques. Ces nouveaux outils informatiques (Delta, NSTI, EMCS/GAMMA,...) doivent « faciliter » les opérations de douane mais elle permettent aussi de moins contrôler physiquement la marchandise et de concentrer les bureaux sur des lieux éloignés des opérateurs ou des entreprises.

Elle a mis en œuvre rapidement l'intégralité de la réforme du dédouanement en fermant rapidement un grand nombre de services (près de 100 structures). Elle a classifié les bureaux en 3 niveaux (bureau principal, bureau de contrôle, bureau ouvert au dédouanement).

Ce dispositif unilatéralement imposé par la DG, crée un déséquilibre naturel entre les diffé-

rents types de bureaux, alourdissant la charge de travail des bureaux principaux sans effectif supplémentaire et créant une dépendance aléatoire pour les bureaux de contrôle. De fortes craintes existent pour ces deux derniers niveaux à court ou moyen terme. Quand on sait par ailleurs que toutes ces « petites structures » sont celles où la moyenne d'âge est la plus élevée et où 2 fonctionnaires sur 3 ne seront pas remplacés lors de leur départ à la retraite, on peut s'inquiéter sur leur pérennité. Sur l'équilibre, recherché depuis si longtemps, entre contrôle et facilitation du commerce, l'administration a manifestement décidé que le contrôle devait s'incliner.

Dans le contexte de ce nouveau schéma de dédouanement, nous revendiquons des principes indispensables pour une douane socialement et économiquement utile : la Douane ne peut plus supporter de suppressions d'emplois. Gains de productivité et emplois : si des gains éventuels de productivité peuvent être dégagés par l'utilisation de nouveaux outils et/ou en réorganisant des services, les emplois correspondants ne doivent pas être supprimés mais réorientés vers d'autres services, et notamment vers les missions de contrôle. Nous avons atteint un seuil déjà intolérable qui remet en cause profondément notre efficacité dans l'exercice

de nos missions.

La politique de contrôles doit être définie nationalement avec des déclinaisons locales, régionales et inter-régionales liées à leurs spécificités. À ce propos, le caractère inopiné du contrôle physique a priori doit être clairement affirmé.

Malheureusement, les outils comme le NSTI par exemple, ne permettent pas le ciblage ou une meilleure efficacité des contrôles. Concernant les enjeux financiers que représentent les opérations de transit dans les bureaux intérieurs, les tâches de gestion viennent alourdir encore d'avantage les missions des agents, toujours sans effectif supplémentaire. Cet outil doit être amélioré et permettre plus de contrôles.

La reconquête du dédouanement ne passe sûrement pas par une baisse du taux de contrôle qui est déjà très faible. Les implantations douanières sur l'ensemble du territoire doivent prendre en compte les réalités géographiques, l'activité économique et le service public douanier de proximité.

Il est dommageable pour le consommateur et pour les entreprises de laisser des déserts douaniers. Sans compter que cette situation devient source de dégradation des conditions de travail quand un contrôle

douanier doit se faire à 80 ou 100 km du bureau ! A ce jour, et depuis la réforme, l'Administration n'a pas su prouver l'efficacité de ce dispositif, et pour cause !!! Le développement économique et l'emploi d'un département ou d'une région dépendent aussi de ces facteurs. Le SNAD CGT doit alerter tous les acteurs locaux, de manière récurrente et forte de ses revendications, pour recréer une dynamique économique de proximité.

La douane dispose :

- ▶ de 190 bureaux répartis sur le territoire métropolitain et DOMTOM chargés de recouvrer les droits et taxes perçus par notre administration.
- ▶ de 40 recettes régionales principalement au siège des directions régionales.

Il reste dans chaque bureau des référents comptables. Nous devons être vigilants à ne pas déconnecter la perception du contrôle.

Si nous perdions cette mission traditionnelle, nous risquons de disparaître ou d'être découpés. Le réseau comptable doit rester au niveau douanier, il doit être lié à la mission économique et de protection. Les méthodes de travail, qui prennent en compte les évolutions réglementaires et les nouveaux outils informatiques, ne doivent pas être un frein à l'initiative.

Elles doivent être élaborées en commun entre tous les acteurs y participant, de la cellule régionale d'orientation des contrôles (CROC) au service de contrôle des bureaux. L'informatisation du dédouanement y tiendra une grande place.

À ce propos, une analyse des différents échecs de la politique informatique de notre administration (tant au niveau budgétaire que fonctionnel) et une redéfinition de cette politique est nécessaire pour garantir une certaine efficacité.

Pour faire face à toutes ces évolutions, une politique de formation professionnelle à la hauteur des enjeux doit être mise en œuvre.

L'aide aux entreprises : l'administration a mis en place des cellules conseil aux entreprises pour mieux se rapprocher des entreprises et leur apporter un soutien. La DGDDI s'est lancée dans la dématérialisation du dédouanement avec Delta.

Elle voudrait répondre à un souci de rapidité, de fiabilité, de sécurité et de qualité des échanges. Delta permet un ciblage possiblement amélioré des contrôles, mais il permet surtout de libérer les marchandises plus rapidement.

Les audits indiquent aux services le degré de fiabilité d'une entreprise et, en fonction de cela, ils décident de l'opportunité du

contrôle. Les CROC définissent les critères de contrôles autant pour la surveillance que pour les opérations commerciales.

DÉCISION N° 1

La mise en oeuvre de procédures souples ne peut se concevoir qu'assortie des contrôles nécessaires. Delta doit permettre une amélioration des contrôles physiques tout en éliminant des tâches manuelles fastidieuses. Les emplois gagnés doivent être réaffectés aux activités de contrôle. Les CROC et les SRA doivent être un point d'appui pour les services et un soutien efficace aux contrôles commerciaux.

Ces principes revendicatifs doivent nous permettre de réfléchir à la mise en place d'un dispositif douanier sur les principes suivants :

- L'emploi douanier :

Au-delà de l'affirmation sur la nécessité du maintien des effectifs, voire de son augmentation, c'est la nature de ses emplois, leur affectation et leur qualification qui se posent, avec une politique de recrutement et de formation professionnelle à hauteur des enjeux.

- Les implantations de services :

La proximité géographique, d'activité, de service public et d'aménagement du territoire doit aboutir à un maillage efficace intégrant tous les services. Cette réflexion ne doit pas occulter la fusion DGI/CP, (DDCSP) et la place de la Douane dans le cadre des guichets uniques Finances.

- L'organisation des bureaux et l'articulation des services :

Les nouvelles applications informatiques, les simplifications administratives, réglementaires et la dématérialisation conditionnent l'organisation des bureaux. La création des SRA, la place des Services Régionaux d'Enquêtes (SRE), la suppression du contrôle différé, la veille Delta, la place du contrôle a priori et de deuxième niveau entraînent la réorganisation des services en unités de contrôles.

L'articulation entre ces services doit être revue. Le travail en commun doit être la règle.

L'organisation ne doit pas être uniforme et dépendre de la taille du bureau (bureaux de proximité, grandes plateformes portuaires, terrestres, aéroportuaires) et de son activité dominante (dédouanement, CI, viticulture, fiscalité).

- Les méthodes de travail :

Les évolutions sont nécessaires. Ciblage, analyse de risque et critères de sélection sont des élé-

ments que les douaniers chargés des contrôles appliquent déjà. Cette méthode de travail, qui repose sur une étude de trafic et des risques potentiels, n'est pas incompatible avec les contrôles. Toutefois elle ne doit pas être un frein à l'initiative.

- La complémentarité SURV/OPCO : Ce serpent de mer « synergie OPCO/SURV » revient souvent sur le tapis. Pour le SNAD-CGT, la complémentarité doit reposer sur le concept du contrôle de la marchandise. C'est pourquoi l'unicité de la douane est incontournable. Une coopération entre ces deux services dont les compétences se complètent, permettra une lutte

contre la fraude plus efficace. Il s'agit d'affirmer la nécessité d'un travail en commun et non comme le propose l'administration de combler des vacances, des insuffisances ou de donner l'illusion d'un maillage territorial, en corollaire du démantèlement des bureaux.

- Ouverture bureaux et régime de travail : Les évolutions doivent nous conduire à réfléchir à la notion de service public douanier. Il faut prendre en compte les besoins des usagers et des entreprises. La problématique des heures et des jours d'ouverture des bureaux est posée. Toutefois, le SNAD CGT refuse l'ouverture par inter-

mittence des bureaux et tout principe de flexibilité des horaires telle qu'elle est appliquée dans le privé.

Dans ce cadre, le statut et le régime de travail des agents chargés des contrôles et appelés à exercer des missions dans des plages horaires atypiques doivent évoluer. De fait la prise en compte de la pénibilité et du risque au travail doit être reconnue.

DÉCISION N° 2
La CGT refuse l'ouverture par intermittence des bureaux et la flexibilité des horaires.

FICHE

3-1

VITICULTURE ET DROITS INDIRECTS

La douane ayant de longue date la responsabilité de percevoir certains droits et taxes indirects (taxe intérieure sur les produits pétroliers notamment) s'est vue transférer en 1993 les missions de gestion, de recouvrement et de contrôle de toutes les contributions indirectes et de la viticulture qui étaient précédemment prises en charge par la DGI (tabacs, alcools, céréales, ouvrages en métaux précieux, spectacles, appareils automatiques).

À travers la gestion de la viticulture et des contributions indi-

rectes, la douane est chargée de faire respecter les règles de production, de commercialisation, de détention et de circulation de nombreux produits.

Elle assure également la surveillance et le contrôle de nombreuses filières de production. Elle joue ainsi un rôle économique important dans le secteur de la viticulture, des alcools, du tabac, des produits pétroliers, des métaux précieux, des céréales et des graines oléagineuses.

La viticulture et le vin : une inter-

vention à tous les stades de la filière

La douane intervient en ce qui concerne :

▶ le contrôle des plantations et des arrachages, de l'encépagement, de la gestion des déclarations de récolte, de production et de stock notamment par l'utilisation du casier viticole, qui constitue l'instrument de base du suivi du potentiel foncier et de la production des 170 000 entreprises vitivinicoles (récoltants et récoltants vificateurs);

- ▶ l'élaboration du vin (contrôle du processus de vinification, les pratiques œnologiques,...);
- ▶ les mesures d'intervention (distillation...);
- ▶ la circulation et la commercialisation des 500 000 installations viticoles (récoltants vinificateurs, négociants vinificateurs, coopératives, élaborateurs, distillateurs). L'objectif est de réguler le marché, de favoriser l'écoulement des produits et la résorption des excédents, de garantir la qualité et la loyauté des transactions. La douane établit aussi des statistiques de potentiel et de production en ce qui concerne la récolte et les stocks. Ces dernières sont destinées aux organismes nationaux et professionnels comme aux institutions européennes.

Par ailleurs, elle participe également soit à Bruxelles, soit auprès des organismes et administrations associés (Ministère de l'agriculture, du budget, France Agrimer, INAO, DGCCRF) à l'organisation et à l'amélioration du fonctionnement de l'organisation commune de marché (OCM) « Vins ». Ces services, qui employaient près de 2 500 agents en 1993 à la DGI occupent moins de 1 000 agents aujourd'hui.

Au prétexte des différentes mesures de modernisations et de simplifications de la filière

(2008-2010) avec notamment la dématérialisation des titres de mouvement pour les échanges intracommunautaires et la mise en place d'EMCS GAMMA, la DG en a profité pour réduire de manière drastique les effectifs affectés dans les services de la viticulture et des contributions indirectes.

De même, sans tenir compte de l'utilité d'un service public en milieu rural surtout dans ce secteur d'activité particulier, la DG a fermé bon nombre de recettes locales qui assuraient le lien entre le viticulteur et l'administration et étaient une source de renseignement importante pour les services de contrôles VITI/CI. Les Recettes Locales, où elles subsistent encore, restent les interlocuteurs uniques des opérateurs dépendant de leur ressort territorial. Leurs nombreuses missions, tant fiscales qu'économiques leur confèrent une légitimité et une nécessité dans le dispositif douanier.

De plus, en matière viticole, l'adoption du règlement CE n° 479/2008 du Conseil du 29/04/2008 réforme profondément l'organisation commune du marché viti-vinicole en réorientant la politique communautaire selon les principes suivants :

- ▶ réduction du rôle de la puissance publique en matière de régulation des marchés (suppression progressive

- des mesures de distillation, des aides à l'enrichissement et fin programmée du régime des droits de plantation);
- ▶ élargissement des missions des organisations professionnelles [ODG (Organisme de défense et de Gestion), OI (Organisme d'Inspection) et OC (Organisme de Contrôles)];
- ▶ mise en oeuvre d'une politique structurelle de modernisation de la filière et soutien d'une action offensive à l'export.

Cette évolution de la démarche communautaire dans le secteur viticole s'accompagne d'une nouvelle segmentation des produits et la publication de cahiers des charges spécifiques (AOP/IGP/vins sans IG) et d'une redistribution des rôles des offices (INAO et FranceAgrimer).

Dans le même temps, la DGC-CRF a connu en 2010 une profonde restructuration. Les missions de contrôle de la filière restent de la compétence de la BIEV (Brigade Inter-régionale d'Enquête Vins), placée sous l'égide du Préfet et regroupées au sein d'une direction territoriale la DIRECCTE.

Par ailleurs, la mise en oeuvre par la direction générale des douanes d'une politique ambitieuse de dématérialisation des documents (fiche de compte, SV11, SV12, Gamm@, déclaration de récolte de stock, suivis des

prestations viniques et à terme de la DRM), la mise à disposition de nouveaux outils de contrôle (pack-viti), l'entrée en vigueur de la centralisation comptable et la systématisation du référentiel ROSA induisent de nouvelles approches des missions et des transferts internes de compétences.

Ce contexte génère de nombreuses incertitudes sur la pérennité de certaines missions et la répartition des compétences entre les différents partenaires. La disparition du droit de licence ne doit pas altérer la capacité de la Douane à intervenir dans le domaine des Contributions indirectes et plus particulièrement chez les débitants de boissons, vecteur de fraude important.

C'est pourquoi la nouvelle organisation des services doit permettre d'optimiser les apports techniques de ces différents supports pour valoriser les tâches de gestion et induire ainsi un enrichissement des ciblage des pôles contrôle.

Il est évident que contrairement aux revendications du SNAD CGT, les gains de productivité engendrés par la diminution des tâches de gestion ne seront pas affectés au pôle contrôle des services de la viticulture et des contributions indirectes, mais tout bonnement supprimés à l'instar de ce qui s'est passé avec la réforme du dédouanement.

Le meilleur exemple en la matière est la pseudo réforme de la Garantie qui n'a eu pour conséquence que de faciliter la fraude en diminuant les contrôles tout en confiant aux opérateurs des délégations de poinçons et à des organismes de contrôles agréés privés (OCA) des délégations d'essais et de marque. Le seul but de la DG étant la fermeture de services et la réduction d'effectifs, peu importe la fraude !

Ce n'est pas la conception du service public que nous avons au SNAD CGT.

A l'heure actuelle, avec le « bond » de la valeur « or » notamment, les trafics sur les métaux précieux explosent. Il faut donc, de toute urgence, rétablir de vrais contrôles d'Etat sur la fabrication, l'import-export et la vente des métaux précieux.

Pour cela, le SNAD CGT exige le remplacement systématique des agents qui quittent le réseau des bureaux de Garantie, par le biais de mutations ou départs en retraite. Le SNAD CGT exige également un renfort de personnels dans les bureaux de Garantie ainsi que dans les services chargés du contrôle des opérateurs, ainsi qu'une formation adéquate pour tous les agents concernés.

DÉCISION N° 3

Le SNAD CGT exige de l'administration :

- ▶ L'affirmation et la défense sans faiblesse du rôle déterminant et structurel de la douane dans la maîtrise de la filière viti-vinicole, ainsi que dans le secteur des boissons et produits alcooliques à fort enjeu fiscal.
- ▶ L'opposition à toute forme de désengagement de l'État dans le contrôle et la gestion de la viticulture, notamment en soutenant ardemment le combat mené par les inter-professions pour le maintien de la maîtrise du potentiel productif au travers des droits de plantation.
- ▶ Une organisation des services en logique de gestion et de contrôle de filière, en assurant une détermination précise de la nature des missions, afin d'offrir à chaque agent un cadre de travail précis, valorisant et sécurisant.
- ▶ Une négociation avec les organisations syndicales d'un nouvel

outil de recensement et d'évaluation des missions, le SIGRID étant totalement obsolète et générateur d'inadéquations préjudiciables entre les moyens humains et les missions à exercer. Ce constat est particulièrement vérifié dans les services de viticulture.

► Les moyens de ses ambitions en implantant

des effectifs suffisants dans les centres VITI/CI ou dans les bureaux de douane gérant des activités CI, en proposant aux agents une offre de formations professionnelles de qualité adaptée aux évolutions de nos missions de service public.

► Le maintien des recettes locales existantes.

Le SNAD-CGT exige également un bilan sur les réformes menées dans le secteur des contributions indirectes et sur les conséquences humaines et matérielles subies par les services.

FICHE
4-1

ÉVOLUTION DES RELATIONS DOUANE ENTREPRISES - USAGERS

Il convient d'apprécier les complémentarités entre l'action économique et la LCF. La seconde ne doit pas se faire au détriment de la première.

Les rapports d'audits des SRA constituent une source d'information utile sur le sérieux de l'entreprise et plus précisément sur sa gestion des procédures douanières. Ces informations peuvent être utilisées pour le ciblage. Il est indispensable que les différents services des directions régionales mais aussi les bureaux dont relèvent les opérateurs concernés, aient accès aux rapports d'audits (OEA et PDD) afin de voir les facteurs de risques et mieux orienter les contrôles. Après les attentats du 11 septembre 2001 et à la

demande des États-Unis, l'Union Européenne a décidé de mettre en place un système d'analyse de risque communautaire pour tous les mouvements à l'entrée et à la sortie de son territoire.

Avec le statut d'opérateur économique agréé (OEA) l'Union Européenne a souhaité aller au-delà dans la sécurisation des flux logistiques internationaux (prévention des actes malveillants ou terroristes) en proposant aux entreprises ou opérateurs qui sécurisent leur chaîne logistique une reconnaissance particulière qui leur permet en contrepartie de bénéficier de simplifications en matière déclarative ou de contrôle sécuritaires ainsi qu'un allègement des contrôles douaniers. Trois certificats sont

proposés aux entreprises : « simplifications douanières » ; « sécurité-sûreté » ; ou les deux (certificat OEA complet) après un audit réalisé par les services régionaux d'audit (SRA). Ce statut d'OEA est exclusivement basé sur la « confiance accordée aux entreprises ». L'entreprise bénéficie de grandes simplifications douanières et d'un taux de contrôle réduit (article 14ter des nouvelles dispositions du code des douanes communautaires).

Pour le SNAD CGT, la douane ne doit pas devenir une administration de service et l'évolution du dédouanement ne doit pas se faire, comme le souhaite la direction générale, au détriment du contrôle de la marchandise et de la lutte contre la fraude.

Le SNAD CGT rappelle avec conviction que la réalisation des audits doit rester du ressort unique des SRA dont les agents sont devenus auditeurs, après une formation qualifiante et reconnue.

Le SNAD CGT s'oppose à toute externalisation de ces fonctions vers le privé comme pourrait le laisser penser le recours au cabinet privé ACCENTURE. (Cf. Site internet : « Accenture permet à ses clients d'atteindre la haute performance grâce à l'externalisation. Notre expérience et nos capacités mondiales font de nous un leader international de l'externalisation d'applications et infrastructures informatiques, de l'externalisation de fonctions et de l'externalisation combinée ».) La CGT s'était déjà exprimée sur ces « nouveaux métiers », auditeurs, enquêteurs, et la filière métier qui en découlerait au détriment du tableau des mutations national.

Dans sa vision d'une douane socialement et économiquement utile, le SNAD CGT prône une politique de modulation ciblée des droits de douane et une mise en place de droits anti-dumping afin de satisfaire des besoins écologiques, de financement et sociaux. Le SNAD CGT, attaché aux missions régaliennes de la Douane, ne peut accepter une certification qui contourne le contrôle douanier. Dans un contexte de profonde

instabilité du système économique et financier mondial, les techniques d'audit ne doivent pas se substituer aux contrôles, mais être complémentaires.

De même en cas d'infraction grave constatée à l'encontre d'une entreprise, le statut d'OEA doit pouvoir lui être retiré et dans le cas où il serait accordé dans un autre Etat membre, rendu inapplicable sur le territoire national. Le mandatement par la Direction Générale d'un cabinet privé et la visite par ce dernier de deux SRA, afin d'évaluer et d'améliorer les processus de dédouanement en cours, n'augure rien de positif sur l'avenir des SRA.

Le fait que ce même cabinet d'externalisation ait travaillé sur les procédures de traitement comptable dans les Préfectures, en réduisant notamment les délais de traitement de plusieurs jours, ne nous rassure pas le moins du monde, avec la réforme des Préfectures qui ont vu des suppressions massives d'effectifs, des transferts de personnels, etc.

La justification par la DG de cette consultation payée à prix d'or, serait l'éventuel besoin d'améliorer le traitement des demandes d'OEA, en évoquant l'arrivée potentielle de 1 500 demandes ! Comme l'hypothèse est absurde, et que ce cabinet est spécialisé dans l'externalisa-

tion, c'est évidemment l'externalisation des audits qui nous semble visée.

La norme SAFE adoptée par l'Organisation Mondiale des Douanes en juin 2007 et qui définit le rôle de la douane en matière d'attribution du statut d'OEA, tend à nous rassurer sur l'existence à court terme des SRA, par contre l'externalisation en vogue dans nombre d'administrations d'Etat, et donc la privatisation de nos missions nous incite à une méfiance légitime sur les desseins à moyen et long terme de la DG. Il est clair que la manne financière que représentent les audits d'entreprise attire la convoitise des cabinets privés.

DÉCISION N° 4

Le SNAD-CGT réaffirme la nécessité du renforcement des prérogatives douanières suivantes :

- ▶ Missions de contrôle
- ▶ Missions de régulation économique
- ▶ Missions de protection du consommateur

Les contrôles doivent rester inopinés, à l'initiative des agents et non subordonnés à une quelconque convention avec l'opérateur.

Dans une période de crise d'un système de globalisation des échanges financiers et commerciaux, notre syndicat ne peut que s'insurger des sommes astronomiques versées à ce cabinet dans sa démarche de « conseil ». À combien s'est élevé le prix de ce conseil, imputé aux citoyens ?

Pourquoi s'appuyer sur des auditeurs privés, dont les émo-

luments sont plus que conséquents, alors même que la création des SRA et des métiers d'auditeurs publics devaient éviter ce genre de juxtaposition de services aux entreprises ?

Le comble du mépris est atteint lorsque cette même administration des Douanes qui, par des réformes successives et une complaisance sans vergogne à l'égard des entreprises, a laissé

s'instaurer une fraude à la TVA de près de 40 milliards d'euros (100 milliards d'euros sur l'ensemble des États Membres de l'UE), la privatisation de la Taxe Poids Lourds, la fermeture de plusieurs dizaines de bureaux, la suppression de 800 emplois d'ici l'horizon 2014, provoquant des conditions de travail dégradées et une souffrance au travail débouchant sur le suicide...

FICHE

5-1

LES SERVICES DE LA NAVIGATION

L'administration a supprimé de nombreuses implantations de services qui traitaient de la navigation maritime, pour souvent les regrouper en une implantation par direction (régionale voire inter-régionale). Ce regroupement se traduit par une dégradation du service rendu aux

usagers et par des suppressions d'emplois, ainsi qu'une détérioration des conditions de travail. Les différentes lois de finance font et défont les règles d'assiette du DAFN. Ainsi, dès 2013, les VNM (véhicules nautiques à moteur ou scooters des mers) entreront dans le champ d'ap-

plication de cette taxe. Elles ont également exonéré de façon scandaleuse les navires en crédit bail (exonération du droit de passeport, réfaction sur la TVA au taux normal), et accordé différents avantages fiscaux en fonction du territoire, ...

DÉCISION N° 5

1°) Dans la perspective affichée de la dématérialisation de l'acte de francisation pour les navires de plaisance, le SNAD CGT revendique :

- ▶ La mise en place d'une politique de contrôle efficace. En effet aujourd'hui déjà une large partie du parc naval échappe à tout contrôle. Cette situation ne peut

que s'aggraver avec la dématérialisation de la procédure.

- ▶ La douane doit conserver l'exclusivité de la gestion du fichier bateaux (suivi des mutations de propriété, ...)
- ▶ Dans la chaîne des contrôles, le contrôle physique prend nécessairement une place déterminante.
- ▶ Une réflexion doit être menée sur l'implanta-

tion la mieux adaptée à la réalisation de ces contrôles. Des effectifs et des moyens suffisants doivent être affectés dans ces services. Des formations spécifiques doivent être mises en place.

2°) Pour une meilleure justice fiscale, le SNAD CGT revendique la suppression des différentes niches et avantages fiscaux.

Le développement durable, c'est redonner du sens à un monde en évolution. Dans l'appellation « développement durable », le terme durable appelle à sortir de la dictature du court terme. Si le désastre environnemental frappe tous les habitants de la planète, ce sont les plus démunis et les plus pauvres qui le subissent le plus intensément.

Des problèmes géopolitiques occasionnés par une ressource naturelle (eau, pétrole, minerais, bois...) devenue plus rare éclateront en conflits pour leur appropriation. Le développement durable apparaît également comme une exigence de progrès social. Cela implique :

- ▶ une coopération et une coordination politique étroites entre pays pour éviter un « dumping environnemental »;
- ▶ des politiques fiscales qui ne frappent pas les personnes les plus pauvres et des aides financières qui ne soient pas au seul bénéfice des plus aisés. Bercy doit donner l'exemple. En douane, le SNAD CGT, première organisation syndicale, a une responsabilité particulière. Il doit prendre des initiatives notamment dans les orga-

nismes paritaires où il siège. Il doit exiger la mise en oeuvre d'une véritable politique de développement durable qui ne soit pas une politique de « mesurètes » et d'affichage. Les missions de protection de l'environnement de la douane sont nombreuses et fondamentales.

La volonté de notre administration n'est pas souvent au rendez-vous mais les douaniers disposent de pouvoirs permettant une réelle efficacité dans la lutte contre les trafics et la fraude. Les résultats ne sont pas négligeables et démontrent la motivation des agents mais aussi l'importance des trafics comme l'illustre le bilan de 2006 :

- ▶ Lutte contre le trafic des espèces faune et flore menacées (Convention de Washington) : près de 12359 spécimens saisis en 2011, en hausse de près de 100% par rapport à 2009 ;
- ▶ Le recouvrement TGAP perçu par la douane s'est élevé à 595 M€, dont plus de 50% pour la seule composante « déchets ». La gestion par la douane de la TGAP sur les déchets a été l'occasion de constater 234 infractions en

matière de trafics de déchets aussi bien en échanges avec les pays tiers que des flux communautaires ;

- ▶ Lutte contre les pollutions (transport illégal des déchets, dégazages en mer...) : des dizaines de constatations donnant lieu à la saisie de la justice et à de très fortes amendes ;
- ▶ Protection des ressources halieutiques : par la participation active des services aux contrôles des pêches en mer, dans les ports et à la circulation.

La lutte contre les produits OGM importés via les ports intérieurs de l'Union Européenne, qui faute de réglementation unique communautaire, circulent selon des modalités différenciées sur tous les territoires européens. La possibilité de contrôles en laboratoire de ces marchandises, en lien avec les services phytosanitaires locaux est souhaitable.

Des missions nouvelles apparaissent avec les évolutions de la TGAP, la taxe intérieure sur la consommation finale d'électricité ou de consommation de gaz naturel pour les fournisseurs ou entreprises consommant ces énergies, ou le projet d'écotaxe

kilométrique sur les poids lourds issue du « Grenelle de l'environnement ».

La TPL (Taxe Poids Lourds) devrait voir le jour sur le réseau routier alsacien avant de s'étendre au niveau national. Cette nouvelle fiscalité s'applique sur les véhicules de plus de 3,5 tonnes qui circulent sur le territoire français, excepté les autoroutes à péage. Cette taxe, qui fait suite au Grenelle de l'environnement, devrait être confiée en totalité à la douane (assiette, recouvrement, contrôle et développement informatique) avec un effectif adéquat.

Enjeux :

Depuis 1993 et l'intégration des Contributions Indirectes à notre administration, la DGDDI possède une technicité et un savoir-faire uniques pour appliquer une fiscalité différenciée selon la nature des produits. Elle est donc une administration d'avenir, incontournable pour la mise en œuvre efficace d'une véritable fiscalité écologique.

La douane dispose de pouvoirs lui permettant d'être un des piliers administratifs de la lutte contre la dégradation continue de l'environnement. Les moyens ne suivent pas toujours les discours et l'application des réglementations dépend d'une réelle volonté politique. L'efficacité de notre administration dans ce domaine pourrait donc être lar-

gement augmentée.

La LOLF a des effets pervers, car elle met exclusivement les agents et les moyens au service d'objectifs (stupéfiants, contre-façons, cigarettes, alcools). La notion réductrice de « performance » est un frein à toutes autres missions comme la lutte contre les trafics et la dégradation de l'environnement. Il est donc urgent et indispensable de donner une autre place à ces missions et d'y consacrer davantage de moyens, une place qui reflète la gravité et l'urgence de la situation...

DÉCISION N° 6

- ▶ Mise en place au niveau européen dans un premier temps, puis au niveau international, de droits ou de taxes supplémentaires pour tous les produits ne respectant pas des normes sociales et environnementales minimales. Ces « droits anti-dumping social et écologique » seraient perçus et contrôlés comme les droits de douane.
- ▶ Modification de l'assiette de la TGAP, (cette taxe entrant pour une part importante dans le calcul de la TEOM (taxe ordures ménagères), et extension à toutes les

activités polluantes qui en sont aujourd'hui exonérées (aéronefs...). Soumettre les journaux gratuits à la contribution ECOFOLIO sur les imprimés

- ▶ Réforme du remboursement actuel de la TIPP notamment pour les transporteurs et les taxis.
- ▶ Le plan de contrôle national doit inclure d'autres missions liées à la protection du patrimoine naturel et environnemental. L'inscription, pour la première fois dans le plan de contrôle national 2008, d'une mission de protection de l'environnement (le trafic de déchets) est un premier signe encourageant. Intégrer les contrôles des espèces reprises aux différentes annexes de la convention de Washington aux missions et aux objectifs des services d'enquêtes.
- ▶ Formation accrue des douaniers sur les missions environnementales.
- ▶ Mise en place de cellule(s) nationale(s) spécialisée(s) à l'instar des autres pays européens (par exemple sur le thème de la convention

de Washington) et création d'un forum « métier » dédié sur Aladin.

- ▶ Intégration de douaniers dans l'Office Central de Lutte contre les Atteintes à l'Environnement et à la Santé Publique (OCLAESP) et développement de la coopération (pouvant passer par des conventions) :
- ▶ Organiser annuellement une réunion locale avec les autres administrations compétentes : Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage (ONCFS), Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL), Direction de l'Agriculture et de la Forêt (DDAF et DRAF), Justice, Gendarmerie, Direction des Services Vétérinaires (DSV), Direction Générale

de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes (et ses services territoriaux), musées, etc... L'invitation des professionnels (parcs zoologiques, vétérinaires...) et du monde associatif (placement des spécimens en cours de procédure ou saisis) reste nécessaire.

- ▶ Moyens matériels supplémentaires avec l'augmentation du nombre d'aéronefs équipés « Polmar ».
- ▶ Respect de normes écologiques et utilisation d'énergies « propres » (normes Haute Qualité Environnementale (HQE) pour les bâtiments, véhicules électriques en milieu urbain, recyclage systématique des déchets administratifs, etc...).
- ▶ Obligation d'une étude

d'impact environnementale avant toute réforme ou fermeture de site (déplacements des usagers et des agents restructurés).

- ▶ Extension des compétences des CHS et CDAS au développement durable avec dotation de budgets supplémentaires en conséquence.
- ▶ Dans le cadre de la lutte contre les différentes pollutions, militer en inter-pro et avec le monde associatif pour qu'une véritable filière de déconstruction des navires se mette en place et que des structures de dépollution des cuves des navires se développent au niveau des ports français, gages de re-dynamisation de nos bassins économiques.

FICHE

7-1

LE RENSEIGNEMENT

**UNE RÉFORME DE 2005
DÉSASTREUSE**

Le renseignement est l'affaire de tous les douaniers. L'outil pour le partager est le SILCF, auquel tout agent doit être habilité. Le circuit

du renseignement est le suivant : agents – CROC – DNRED. Voici de manière synthétique le schéma de la filière du renseignement que préconise le SNAD-CGT dans un souci de cohérence et d'efficacité. Encore

faut-il s'en donner les moyens ce qui n'est pas le cas de notre administration qui au fil de l'eau a complètement déstructuré la filière du renseignement.

Il n'est jamais agréable d'avoir

raison lorsqu'on annonce des catastrophes. Nous faisons le triste constat que la circulation du renseignement ne se fait pas de manière optimale au sein de la communauté douanière et les mesures prises par la Direction Générale n'y sont pas étrangères.

Déjà en 2007, nous rappelions dans notre dernier document d'orientation combien la réforme de 2005 avait été désastreuse et aux antipodes de ce qu'on était en droit d'attendre professionnellement en matière de renseignement.

En supprimant notamment les échelons locaux (les Cellules Interrégionales du Renseignement et les Brigades de Recherche Régionales) la Direction Générale a rompu le lien entre les services opérationnels et les services du traitement de l'information en particulier la DRD.

Le projet de l'administration consistait à repenser l'orientation en instituant un « Plan National du Renseignement » sur 3 ans en le centralisant au niveau de la DRD. Cette réforme a mis à mal le processus de recueil et de collecte d'informations en écartant de la filière du renseignement les interlocuteurs locaux source essentielle et inépuisable d'informations. Au sein de ces services la place accordée aux renseignements est devenue marginale.

LES SOLUTIONS PROPOSÉES

Il convient de revaloriser le renseignement au niveau local en fonction de la structure suivante :

- ▶ Habilitier tous les personnel douaniers à l'interface SILCF
- ▶ Créer des cellules de renseignement au sein de tout service opérationnel (surveillance et OP/CO) en charge de collecter et de transmettre les renseignements.
- ▶ Rétablir les Brigades de recherche et de renseignement (BRR) possédant des sources d'information spécifique de proximité.
- ▶ Créer au sein des CROC un service dédié au traitement de l'information nourri de la connaissance des situations locales. Le rôle majeur de ces structures, associées à la DRD, serait la prospection du renseignement dans le cadre fixé par le PNR et le suivi du traitement (enrichissement, retour des résultats).

Cette architecture permettrait de simplifier le circuit de diffusion du renseignement et permettrait un traitement rapide des informations gage d'efficacité.

Une autre mission en matière de LCF doit leur être fixée : l'animation et la sensibilisation auprès des agents sur le terrain. Leur rôle d'animation suppose une implication pleine et entière dans le PNR. Il ne faut pas limiter leur action à de simples relais.

Ces services doivent recevoir les moyens en personnel et en matériel pour leur permettre de traiter véritablement le renseignement.

Le rôle des douaniers au sein de SNDJ et ceux intégrés dans les CCPD, les GIR doit être valorisé, ces services occupant une place importante dans la filière renseignement. Il s'agit en fait de maintenir un niveau local intermédiaire entre la centrale du renseignement et les services extérieurs (CO et SU). Le centralisme en la matière est un échec. Lémiettement et la déperdition des renseignements sont réels. Le dispositif de collecte a été démantelé par la suppression des BRR qui était les yeux et les oreilles de la douane.

La filière renseignement doit se munir d'un outil de communication efficace et très réactif. C'est le SILCF. Or, il n'est pas exploité aujourd'hui de façon optimale et ce pour plusieurs raisons.

Il est d'abord considéré comme un outil statistique dans lequel on empile les contentieux. Il sert à la valorisation quantitative

des services et très rarement à la communication d'information.

De plus, l'interface SILCF est peu conviviale et peu intuitive. Son exploitation n'est pas optimale. Les informations ne sont pas toujours transmises dans des délais suffisamment brefs pour être efficaces ou pour permettre un enrichissement des données.

Les critères font parfois défaut rendant l'information inexploitable par les Analystes.

Conscient de la nécessité de l'outil, une formation initiale et continue spécifique doit jaloner la carrière de tous les agents en douane.

Cette formation devra être coordonnée par les acteurs de la filière du renseignement et devra spécifier les attentes à chaque niveau de traitement (CIR, CROC, DRD).

La saisie d'information dans le SILCF doit être valorisée au sein des services opérationnels. La présence d'un référent SILCF est nécessaire comme premier maillon de la chaîne renseignement.

Une mise en concurrence stérile au détriment du renseignement

La réforme de 2005 n'a pas été la seule cause de l'émiettement de la filière renseignement

La tyrannie des indicateurs de performance a largement contribué à la mise en concurrence de tous les services : les services opérationnels entre eux ainsi que ceux de la filière renseignement. Le renseignement n'est plus une démarche primordiale au sein des services douaniers en quête incessante de chiffre. La réalisation du contentieux pour sa propre chapelle marginalise le transfert d'information vers les services extérieurs.

C'est toute la filière du renseignement qui s'en trouve affectée et avec elle la réalisation de contentieux de grande ampleur.

La gestion parfois calamiteuse des FSA et des CERES (information coudée ou tardives les rendant inexploitable...) témoigne parfaitement de cette concurrence. On note aussi l'intégration de renseignements peu pertinents qui viennent polluer le SILCF.

Le manque de collaboration entre les services de renseignement (CROC et DRD) et les services opérationnels (Service de la ligne, DED, DOD) se fait de plus en plus ressentir.

Il y a nécessité d'améliorer ces relations entre ces services afin que les renseignements de bonne qualité et exploitables soient transmis dans des délais brefs au profit d'une véritable lutte contre la fraude.

Cette collaboration implique une plus grande transparence des CROC et de la DRD pour que les cibles n'entrent pas en concurrence et qu'il y ait une plus grande lisibilité dans l'orientation des contrôles.

Le recrutement au sein des services CROC et DRD est également à déplorer. Il privilégie de plus en plus les sorties de stage au détriment de l'expérience du terrain pourtant indispensable dans une approche positive, efficace de l'analyse de risque et du renseignement.

Cette expérience constitue le lien indissociable entre les services de renseignement et les services opérationnels. Le renseignement a perdu de sa pertinence. Il est de plus en plus éloigné de la réalité commerciale et des courants de fraude locaux et nationaux.

La fonction d'analyste au sein de la DRD subit un roulement de personnel très important chaque année (vacation moyenne de deux ans et demi). La mémoire des services de renseignement en pâtit cruellement.

La formation professionnelle doit être redéfinie et concerner l'ensemble des agents des services de renseignement (accès généralisé à l'académie du renseignement).

Il est urgent de déterminer

une doctrine d'emploi pour les analystes au sein de la DRD à la hauteur des enjeux du renseignement et afin de pérenniser les services. Des permanences samedi/dimanche, nuit, jours fériés (avec indemnités associées) semblent opportunes. Elles permettraient à la DRD d'être en phase avec l'activité des services opérationnels. Le maillage de la filière renseignement doit être repensé et s'articuler sur l'ensemble du territoire et ne laisser aucune zone géographique en marge. Pour cela, le renseignement au sein des services opérationnels CO et SU doit redevenir une mission reconnue et valorisée.

La densité du réseau est donc un enjeu majeur pour les années à venir. Il appartient aux services de la DRD de le rendre cohérent en coordonnant l'ensemble de la filière à tous les niveaux tant dans la collecte, l'enrichissement et la communication, le tout en liaison constante avec les services opérationnels par l'interface SILCF.

La suppression d'implantations se multiplie et rend la douane « sourde et aveugle » sur des portions de territoire de plus en plus étendues. Ceci est particulièrement vrai sur les façades maritimes où se conjuguent les suppressions d'unités et de bureaux. Le plan littoral qui était censé inspirer toute la réforme est aujourd'hui moribond.

LES SOLUTIONS PROPOSÉES

- ▶ Ré-instaurer le principe qui existait antérieurement en faisant du chef d'échelon DOD le référent LCF du DI.
- ▶ Traiter à égalité et valoriser les contentieux résultant de la collaboration entre les services opérationnels et les services de renseignement.
- ▶ Création d'une permanence opérationnelle
- ▶ Intégrer la filière renseignement dans un module de formation initiale et continue
- ▶ Offrir une interface simplifiée SILCF à tous les agents favorisant l'intégration d'informations exploitables et multiplier la formation à l'outil.
- ▶ Revitaliser le renseignement en incitant les agents des CROC à aller chercher l'information sur le terrain auprès des acteurs du commerce international sur le modèle des BCR de la DGFIIP.
- ▶ Donner au CROC les moyens en personnel pour traiter le renseignement dans les meilleurs délais.
- ▶ Ré-instaurer un maillage pertinent avec la création au niveau régional de Bri-

gades de Recherche et doter la DRD d'une structure dédiée au renseignement international qui soit consultable par les services de terrain.

DÉCISION N° 7

Revenir sur le dispositif mis en place lors de la réforme du renseignement. Le « cycle du renseignement » est classiquement présenté selon le schéma suivant : collecte, transmission, traitement, diffusion et exploitation.

Remettre les agents au cœur du renseignement. Se servir de l'outil SILCF pour améliorer le renseignement ou la transmission vers tel service. Le renseignement est au service des unités opérationnelles en amont du contrôle et non pas quand une constatation est faite.

Rétablir le chef d'échelon DOD dans un rôle de référent LCF au niveau inter-régional.

Créer des brigades de recherches au niveau régional.

Replacer le renseignement au centre de l'activité douanière

Cette branche d'activité spécifique, composée de moyens très spécialisés (maritimes, aériens, motocyclistes, équipes cynophiles,...) est plus que jamais en crise. Crise d'identité avant tout dans un environnement où l'exercice des missions est totalement illisible. Ceci conduit à des situations de mal-être au travail et à une souffrance réelle pour un nombre croissant de nos collègues.

Dans le nouveau contexte politique, le rôle de la douane doit être réaffirmé et redimensionné, notamment celui de la surveillance. Notre administration subit l'application pernicieuse de la LOLF (loi Organique relative à la Loi de Finances) et de la RGPP (Réforme Générale des Politiques Publiques).

La politique de la performance et la culture du résultat, que la Direction Générale applique avec zèle, provoquent du stress dans la corporation. Cette politique de la performance est inefficace et asservissante. Cette course effrénée aux résultats est aux antipodes d'une recherche de la qualité de notre intervention. Elle est en contradiction totale avec l'ambition affichée par nos gouvernants de lutter efficacement contre la fraude et les trafics illicites.

La pression est insupportable pour les agents et « la hiérarchie surveillance », incapable d'aider, d'assister les agents, d'orienter réellement le travail et les contrôles, se contente d'aligner les chiffres, les tableaux comparatifs. Même si, comme la direction générale le clame, ce ne sont là que des indicateurs, des repères, force est de constater que sur le terrain, la logique de performance est devenue un dogme derrière lequel l'administration, à tous les niveaux, se réfugie pour tenter de justifier leur politique de casse des services.

Qui plus est, la direction générale des douanes et le ministère des comptes publics n'ont cessé de vanter le bien fondé de leurs réformes, et les restructurations qui en découlent, lors de la publication des bilans d'activité. En effet, « les bons résultats » des services en matière de lutte contre la fraude masquent en vérité une réalité plus pernicieuse et perverse. Si les résultats de la bataille contre les trafics illicites sont en croissance quasi-constante chaque année, c'est que justement la fraude explose au sein de l'Union Européenne, et notamment sur le territoire national français. Il n'est plus besoin aujourd'hui pour la Direction générale de promou-

voir une énième réforme des services, dans la mesure où les restructurations courent au fil de l'eau, doucement mais sûrement. De Plans Pluriannuels de Performance (les 3P) en efforts à consentir dans le cadre des suppressions d'emploi de fonctionnaires, c'est au quotidien que les remises en cause de notre dispositif se réalisent.

Cette partie du document d'orientation consacrée à la surveillance dans toutes ses dimensions n'a pas vocation à exposer dans le détail l'état des lieux de chaque type d'unité de surveillance, de chaque spécialité. Cependant, elle a l'objectif de fixer les grandes lignes de ce que la CGT Douane pense et revendique sur la question de l'intervention de cette branche d'activité particulière et plus que jamais nécessaire. En premier lieu, la CGT réaffirme haut et fort que la Douane est une et indivisible. C'est l'unicité de la douane (surveillance, AG-OPCO) qui fait sa force, sa cohérence et son efficacité. La surveillance s'inscrit plus que jamais dans notre conception d'une Douane socialement et économiquement utile de par l'accomplissement de ses missions. La mission fondamentale des services douaniers consiste à s'assurer de la loyauté dans les échanges internationaux et de

lutter contre la fraude et tous les trafics illicites. Pour ce faire, l'administration dispose des pouvoirs de contrôle conférés par la loi et le code des douanes en particulier. La surveillance doit conserver comme mission essentielle le contrôle des moyens de transport, des marchandises, des voyageurs et de leurs bagages en circulation, tant en frontière qu'à l'intérieur du territoire. Dans ce contexte, les pouvoirs et prérogatives de l'administration des douanes ne doivent pas être remis en cause.

Depuis 2002, les réformes s'enchaînent sans que la Direction Générale ne puisse borner ses adaptations du maillage douanier. Alors que l'évolution de la cartographie des unités pouvait, autrefois, trouver une pertinence, les suppressions de structures que nous subissons ne sont dictées que par une simple doctrine budgétaire de réduction des déficits.

Les réformes du renseignement, du dispositif aéro-maritime et de la surveillance, n'aboutissent, in fine, qu'à un dispositif de contrôle et de lutte contre la fraude inopérant. Cette politique de suppressions aveugles est également caractérisée par l'absence de bilan établi par la DG, tant en terme de nombre d'unités supprimées qu'en terme de visibilité sur l'impact de ces suppressions-fusions. L'adaptation aux évolutions des

trafics frauduleux ne permet plus à la DG de justifier ces décisions néfastes, tant le résultat de ce raisonnement comptable est désastreux sur le plan opérationnel comme sur le plan humain.

Le SNAD CGT ne nie pas le besoin de réformes et a participé aux discussions relatives à l'évolution des services et des méthodes de travail. Cependant nous dénonçons aujourd'hui ces adaptations destructrices de notre outil de travail. Des effectifs en baisse perpétuelle, des moyens financiers raboutés d'année en année, des moyens toujours insuffisants, tel est le bilan de décisions de la Direction Générale. De 2006 à 2012, l'hémorragie en terme d'emplois est éloquent : 2 015 ETPT (Lois de Finances 2006-2012) rendus, toutes branches d'activité confondues, par la DGDDI.

Assurer l'avenir de la branche de la Surveillance implique un réel et immédiat abondement de ses effectifs, la révision immédiate des méthodes de travail et d'intervention, ainsi que la consolidation du dispositif. Trop de territoires sont devenus de vastes déserts douaniers faute de moyens humains et matériels et d'ambition quant à l'exercice des missions. Le SNAD CGT dénonce la concentration exclusive des moyens de la Surveillance sur les grandes plateformes aéroportuaires et axes autoroutiers. Nous reven-

diquons un maillage territorial cohérent par la consolidation et le renforcement du dispositif actuel.

L'ambition du SNAD CGT n'est pas de militer pour le statu quo, de garder l'existant et donc de maintenir une organisation au prétexte de préserver des emplois pour des raisons « idéologiques ». Notre objectif est de rétablir l'efficacité de nos services dans la lutte contre la fraude.

Dans ce contexte, la protection des citoyens, à travers la lutte contre les marchandises dangereuses pour la santé, la sécurité et la moralité publique, la protection économique et fiscale des intérêts publics nationaux ou communautaires, doit rester notre priorité.

D'ailleurs le rapport parlementaire Carrez/Carcenac (n°3805 du 12 octobre 2011) confirme et dénonce ce point de non retour sur l'efficacité de la douane. L'exercice des missions dites « périphériques » ne doit pas s'effectuer au détriment des missions douanières. Nos sommes amenés à intervenir dans de nombreux domaines et à mettre en œuvre des législations diverses et variées, parce que l'administration des douanes possède encore un dispositif opérationnel qui peut le permettre. Mais depuis quelques temps, cette exercice

d'équilibriste est de plus en plus difficile. Nous sommes parvenu à un point de rupture tant les moyens sont sous tension extrême, ce que confirme précisément le rapport parlementaire cité plus haut.

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES AU SERVICE DE L'EFFICACITÉ DANS LES CONTRÔLES ?

Leur mise en oeuvre ne doit pas être un prétexte administratif pour abandonner les moyens existants et restructurer les services. Ils doivent être complémentaires dans un dispositif renouvelé et renforcé.

Ainsi, le bilan d'activité des deux patrouilleurs, dont la mise en service s'est accompagnée de la suppression de moyens navals et d'une relative concentration des budgets de fonctionnement, confirme les analyses et critiques qui furent celles de nombreux collègues en général et de la CGT en particulier.

Nous prendrons pour exemple la question centrale du renseignement maritime. Celle-ci n'a pas été traitée avec le sérieux nécessaire et aujourd'hui les moyens lourds que sont les PGC (patrouilleurs gardes-côtes) agissent les trois quarts du temps « au petit bonheur la chance », en aveugle.

A une toute autre échelle, il

en est de même pour d'autres technologies comme le dispositif LAPI (lecture automatisée des plaques d'immatriculation). Outre le fait que ce moyen n'est pas couplé avec le SILCF, il faut que l'administration des douanes cesse d'imposer de nouveaux moyens technologiques sans consultation préalable des agents de terrain. Ces nouveaux outils doivent améliorer l'exécution des missions, notamment en matière de sécurité, dans les contrôles, et ne pas être un prétexte pour supprimer des effectifs et des services.

Si l'appropriation d'innovations technologiques est essentielle à la Douane, elle ne peut se faire que dans le cadre d'expérimentations préalables. A partir de ces bilans complets et contradictoires, ceci en concertation avec les organisations syndicales, la décision de dotation globale pourra alors être prise.

Nous exigeons que les syndicats soient consultés en toute circonstance, notamment lors de tout accident ou incident dont sont victimes les agents des douanes.

Nous étions et sommes plus que jamais demandeurs de consultations systématiques, ainsi que de la tenue immédiate et régulière d'un groupe de travail préparatoire à un CTR (Comité Technique de Réseau) à venir, spécifique pour les

motocyclistes afin de remettre à plat la formation, le vestiaire, les moyens matériels et les conditions d'intervention de ces agents particulièrement exposés.

Le SNAD-CGT doit encore mieux prendre en compte les difficultés et les risques particuliers liés à l'activité des spécialistes pour éviter la multiplication des amicales, collectifs ou associations catégoriels dans lesquels s'engouffre l'administration afin d'échapper à ses responsabilités et ainsi ne pas répondre fondamentalement aux attentes légitimes du personnel.

Derrière les drames, surgissent les questions que nous posons régulièrement sur les nouvelles méthodes de contrôle. Si on ajoute à cela la course aux résultats, la tension dans les unités, le stress et les pressions, du matériel vétuste et inadapté, les principaux ingrédients sont réunis pour que tous les risques dans les interventions soient à leur paroxysme.

DES PRINCIPES ESSENTIELS POUR UN DISPOSITIF SURVEILLANCE RÉELLEMENT EFFICACE

En préalable, nous réaffirmons avec détermination notre conception de la couverture du territoire douanier par un réseau densifié de services. Nous ne pouvons concevoir une subor-

dination de notre activité à la seule logique de Performance. Les indicateurs trouvant pour certains leurs limites et pour d'autres leurs justifications par l'absurde. Sur les frontières extra-communautaires, il convient de renforcer les services aéro-maritimes et les brigades qui constituent le premier rideau de notre rayon douanier.

Les brigades de surveillance, positionnées au plus près des populations et des zones d'activité économiques, doivent disposer de moyens adaptés et d'une autonomie d'action et de réaction importante. Sans re-crée une ligne Maginot douanière, il est bon de rappeler une évidence : c'est bien aux points d'entrée du territoire national que nous sommes les mieux placés et les plus efficaces pour lutter contre la fraude.

En ce sens, nous réaffirmons l'importance de notre présence aux frontières notamment en maintenant le principe de plusieurs observatoires dont la liste reste à définir en fonction des nécessités et des priorités en matière économique et de lutte contre la fraude. L'ensemble de ce dispositif doit être appréhendé en fonction d'analyses de flux, de techniques de ciblage et de l'environnement économique et social des unités. La politique du résultat et les contraintes budgétaires ne sauraient rendre pertinentes les

évolutions vécues par la surveillance douanière. De réformes en restructurations, le réseau douanier ne pourra garder ni sa cohérence ni son efficacité sans une réelle ambition de l'administration de servir l'intérêt général des citoyens et de l'État.

CONTRÔLES NON INTRUSIFS :

- **Sycoscan** : depuis de nombreuses années, les services des Douanes se sont dotés de scanners dans un but, gagner du temps dans le contrôle des marchandises transportées sous forme de conteneurs, de remorques bâchées, de véhicules, etc. Un Sycoscan (SYstème de COntôle par SCANner) fixe et un SMS (SYstème Mobile de Scanning) sont utilisés dans un contexte portuaire (respectivement Le Havre et Marseille), l'autre Sycoscan étant implanté en milieu « ferroviaire » à Calais pour la sûreté (seule exception, celui de Calais appartient à Eurotunnel). Récemment, la Douane s'est enrichie de 4 SMS qui sont principalement présents sur la route. Ces outils permettent de contrôler deux aspects de nos missions : la lutte contre la fraude (stupéfiants, cigarettes, convention de Washington, contrebande) et la sûreté via les contrôles CSI (Containers Security Initiative) gérés par les américains et ICS (Import Control System) par l'Union Européenne. Dans le cadre

de la lutte contre les contrefaçons, l'utilisation des scanners ne se révèle pas pertinente. La CGT réaffirme que le Sycoscan et les SMS ne doivent être que des outils complémentaires au contrôle des marchandises et ne peuvent en aucun cas supplanter les brigades existantes sur le territoire français. En effet, le contrôle physique des marchandises effectué par les douaniers doit rester essentiel. La CGT souligne le manque de reconnaissance des Opérateurs maintenance (aucune gratification financière) chargés d'assurer le bon fonctionnement et les menues réparations du système, ainsi que les agents détenteurs du Certificat d'Aptitude à Manipuler les Appareils de Radiologie Industriels (CAMARI) obligatoire pour travailler en milieu radiologique et les Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR). Cette dernière formation nécessite également un temps de travail alloué à cette fonction, ce qui n'est pas le cas actuellement. Ces agents, à qui la Direction Générale demande une spécialisation, sont lésés puisqu'ils ne peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire de la reconnaissance. La CGT exige que la douane reste détentrice de l'achat et de la gestion de ces outils car nous estimons que l'État doit mettre les moyens financiers et humains pour assurer un

service public de qualité. Nous exigeons donc la pérennité de tous les scanners sous leur utilisation actuelle.

- Bagage X : Concernant le contrôle des marchandises dans les milieux portuaires et aéroportuaires, le constat est préoccupant, nous notons un désengagement de l'État sans cesse croissant. Ainsi les sociétés privées de sécurité se multiplient avec leur cortège d'emplois précaires et de formation quasi inexistante.

La CGT réaffirme les missions régaliennes que sont la sûreté et la sécurité, confiées au service des douanes où l'utilisation du bagage X a bien évidemment toute sa place dans ce dispositif avec sa multitude de formations à l'utilisation de ces appareils.

DÉCISION N° 8

Aussi, nous demandons expressément l'abandon immédiat de la politique du « chiffre » dont les effets néfastes ne sont plus à démontrer. Au delà du positionnement des unités, c'est également le fonctionnement et la complémentarité des services qui fait la force et la pertinence de la surveillance douanière.

tableaux de bord absurdes, tel est le quotidien des agents de la surveillance. Tout ceci doit s'arrêter. Pour cela nous soumettons au débat les éléments de principes essentiels, à nos yeux, pour rebâtir et redonner toute sa place à l'élément de base qu'est l'unité de surveillance des douanes.

Utiliser et faire évoluer Mathieu2 pour en faire un outil permettant d'améliorer les contrôles et de coordonner le dispositif sur le terrain en laissant une part d'initiative aux agents.

► La côte de service doit intégrer en priorité des prévisions de service à l'initiative des responsables de l'unité et ne plus être exclusivement le pré carré de quelques uns dans le cadre de plans de contrôle dont la pertinence reste à démontrer. A ce sujet, les coopérations entre administrations financières ou entre services douaniers ne doivent pas être impulsées pour l'unique satisfaction des indicateurs relatifs aux collaborations. La complémentarité des services doit être priorisée dans l'intérêt général, pour

Les mises en réseau montrent leurs limites en termes d'initiative de contrôle et d'efficacité. Dans ce cadre, l'application des nouvelles dispositions liées à la réforme de la garde à vue ont des conséquences pour la mise en oeuvre de la retenue douanière. En effet, au delà des installations matérielles nécessaires à mettre en place, il peut s'avérer que la taille de certaines unités soit une difficulté supplémentaire pour faire face de manière efficace à ces évolutions juridiques.

C'est pourquoi, nous considérons aujourd'hui que la doctrine d'emploi de l'unité « type » de la branche surveillance doit être totalement revue. A cet effet, comme nous l'avons écrit, la réforme de 2003 n'a rien résolu bien au contraire. Nous avons assisté à un resserrement du réseau mais aussi à une reprise en main de l'outil. Alors qu'aujourd'hui la recherche de l'efficacité dans la lutte contre la fraude commande que les services se voient autoriser une marge d'autonomie et d'initiative, c'est tout l'inverse qui se fait.

Services commandés, encadrement à outrance des missions, pilotage permanent, statistiques inutiles,

cela il convient d'abord de cesser leur mise en concurrence.

- ▶ Le service de nuit est une réponse aux exigences de la lutte contre la fraude. Travailler la nuit n'est pas un objectif en soi. Les moyennes d'heures de nuit ne doivent pas être des pourcentages à atteindre mais des barrières pour éviter les abus et garantir la vie privée des agents et leur santé.
- ▶ Le recueil du renseignement : indispensable, incontournable et essentiel, il a complètement disparu. Nous proposons que cette mission soit réactivée. Pour cela des services civils et préparés doivent être prévus dans les plannings de service.
- ▶ Le nombre d'emploi dans les unités doit être revu à la hausse pour prendre en considération les évolutions des méthodes de contrôle et de la législation. Il est aussi question de relever les défis liés aux évolutions en matière de lutte contre la fraude et de trafics illicites.
- ▶ Les locaux doivent être adaptés et sécurisés en conséquence et se trouver à proximité des autres

services douaniers afin d'assurer des relations propices à la coopération et la synergie, assurer une rationalisation et permettre une mutualisation de certains moyens.

- ▶ Les moyens matériels doivent être performants, en nombre suffisant et récents donc régulièrement renouvelés. Qu'il s'agisse des véhicules banalisés et sérigraphiés, des motocyclettes, des outils informatique (au bureau ou embarqués), moyens de communication (téléphones, radios), une politique ambitieuse et des budgets suffisants doivent annuellement être soumis et discutés en CT (Comité technique). Concernant les communications, il s'avère nécessaire de mettre en place un système de liaison adapté, afin de garantir la sécurité des agents et assurer une meilleure coordination des services dans le cadre de la lutte contre la fraude.
- ▶ Les EPI (Equipements de Protection Individuels) doivent être les mêmes pour les agents et faire l'objet d'une dotation individuelle de base. Ils

sont nécessaires dans les contrôles pour assurer la sécurité des personnels et des usagers. Ces évolutions (dotations de chaussures coquées, gants anti-piqûres, vêtements de pluie etc...) doivent être intégrées dans le vestiaire des agents de la surveillance et élargies à certains agents des services OPCO. La dotation des équipements pour les spécialistes doit relever de la même conception. La dotation des EPI dépend de l'administration des Douanes et non des budgets CHSCT.

- ▶ Pour les brigades dotées d'un PPF (Point de Passage Frontière), l'application Visabio, via le système gendarmerie, s'avère lente et incomplète (pas de vérification automatique du fichier FPR (Fichier des Personnes Recherchées), contrairement à celui de la police. Si l'administration des douanes veut remplir de façon optimale cette mission PPF, elle se doit de mettre à la disposition des services, l'ensemble des fichiers police et gendarmerie.

DÉCISION N° 9

Nos revendications principales :

- ▶ La CGT exige le rétablissement du droit de grève sans conditions pour le personnel de la surveillance. Il est inscrit dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ». Être gréviste, c'est exercer pleinement sa citoyenneté.
- ▶ Renforcer les effectifs des unités
- ▶ Revaloriser le recueil du renseignement en surveillance.
- ▶ Refonte des instructions cadres sur le dispositif d'organisation de la surveillance, le régime de travail, la sécurité et les contrôles et mise en place d'une formation professionnelle locale de proximité adaptée. Rétablissement des heures de sport hebdomadaires pour l'ensemble des agents de la surveillance.
- ▶ Redéfinition des doctrines d'emploi des agents spécialistes. Les équipes maîtres de chiens dans les domaines des stupéfiants, des explosifs et du tabac

doivent être reconnues comme agents spécialistes et non pas comme des « agents à compétence particulière ».

- ▶ Concernant les agents employés à la visite / fouille des navires en milieu confiné, les compétences particulières qu'ils mettent en œuvre dans l'exercice de leur fonction doivent être prises en compte par un abondement de l'ACF.
- ▶ Reconnaissance de la spécialité des agents reconnus à compétence particulière et revalorisation de la prise en compte de fonctions spécifiques (spécialistes...)
- ▶ Encourager et valoriser l'initiative des agents.
- ▶ Revalorisation des indemnités pour heures pénibles effectuées (la nuit, les dimanches et jours fériés, les prolongations de service).
- ▶ Porter l'Indemnité de Risque à hauteur de 110 points d'indice.
- ▶ Aligement des Allocations Complémentaires de Fonction des agents de la Surveillance sur celles des agents de la branche AG-CO.
- ▶ Dans le cadre du dispositif actuel de bonification des années passées en

surveillance, le SNAD CGT exige l'abandon de la barrière des 60 ans à partir de laquelle une dégressivité de la bonification s'applique jusqu'à l'âge limite.

- ▶ Améliorer la dotation des services en moyens matériels et modernes.
- ▶ Renforcer le parc automobile par l'attribution de véhicules adaptés à l'exercice des missions.
- ▶ Le SNAD-CGT exige un bilan des réformes passées sur les conséquences humaines et matérielles subies par la surveillance.
- ▶ Commission d'emploi / protection des agents : Lors de la rédaction des actes de procédure, les agents s'identifient à l'aide de leur grade, nom et prénom. Ils s'exposent alors à d'éventuelles représailles (à rapprocher d'une hausse de la violence). Nous demandons à ce que les agents, à l'image d'autres administrations, aient la possibilité d'acter en s'identifiant à l'aide de leur grade et numéro de commission d'emploi.

La mise en place des TSA (télépéage sans arrêt) et l'amélioration de la fluidité du trafic (free flow) qui va en découler, vont bouleverser considérablement les conditions d'intervention des services douaniers sur les axes autoroutiers. Effectivement, nous ne serons plus en situation de mettre en place des contrôles douaniers filtrants aux péages. L'amélioration du réseau routier secondaire par le développement des voies express (2x2 voies) contribuent également à modifier amplement les conditions d'intervention de la douane.

L'un des moyens que prône l'administration pour contourner cet obstacle aux contrôles, consiste dans la généralisation des contrôles dynamiques. Cette pratique était déjà largement utilisée par les équipes motocyclistes. La Direction Générale veut élargir cette technique de contrôle à la sélection et au rabattage de moyens de transport, y compris par l'utilisation de véhicules légers en plus des motocyclistes.

L'instruction cadre du **28/11/2011** remplace celle du **04/02/2002**, elle-même abrogeant les dispositions du texte de 1995. Ce faisant, la DG est allée vite en besogne sous

estimant ainsi la transformation radicale du travail de nombreuses unités de surveillance. Ce document est insatisfaisant sur l'aspect fondamental relatif aux conditions de travail. Les instructions préconisées ne répondent pas, à notre sens, à la nécessité d'assurer prioritairement la SECURITE des agents. Dans ce contexte la question des moyens humains et matériels est insuffisamment traitée.

La généralisation à terme des contrôles dynamiques ne doit pas exonérer l'administration de ses responsabilités et obligations en matière de sécurité des personnels. Elle doit, au regard de la loi, garantir la sécurité physique, morale et mentale des agents. En ce sens, elle est soumise aux dispositions du code du travail, ce qui est une bonne chose pour les douaniers que nous sommes.

En premier lieu, l'interception et le rabattage de véhicules lancés à pleine vitesse ne doit se faire qu'à l'aide de véhicules identifiables équipés de tous les dispositifs sonores et visuels. Les dépassements de vitesse ne doivent se faire que dans les conditions optimales de sécurité tant pour les agents des douanes que pour les autres usagers de la route.

DES MOYENS HUMAINS À LA HAUTEUR DES ENJEUX

Les contrôles dynamiques constituent dorénavant l'une des méthodes de contrôle de la surveillance. Pour autant qu'il existe, ce type de contrôle ne doit pas occulter le fait que l'ensemble du territoire et des voies de communication doit être couvert par les services de la surveillance. Cette couverture pose la question de l'implantation des unités.

Ainsi, le maintien, le renforcement des unités actuelles et l'implantation d'unités nouvelles, dont des groupes motocyclistes, doivent pérenniser la mission de contrôle de la surveillance sur les axes secondaires et « traversants transfrontaliers » comme les zones de montagne par exemple. Les implantations de ces éléments motocyclistes et leur rayon d'action doivent être actés en CTSD puis en CT réseau, afin d'avoir une vue d'ensemble du maillage territorial.

Dans la mesure où les contrôles dynamiques sont complémentaires du dispositif de contrôles « traditionnels », ils imposent cependant que les moyens humains, nécessaires à leur réalisation en toute sécurité et pour

une efficacité maximum, soient à la hauteur des enjeux.

Or la politique de l'administration en matière d'emploi ne va dans ce sens là, c'est le moins que l'on puisse dire. Il est donc paradoxal pour la Direction Générale d'afficher une ambition dynamique sur les contrôles et de ne pas l'assumer dans la réalité puisque la question des effectifs est régie par des règles comptables et non en réponse à des besoins réels.

Ceci implique, comme le réclame depuis longtemps la CGT Douane, de réaliser immédiatement un état des lieux de la situation des effectifs. Il conviendra alors, en fonction de l'accomplissement des missions, d'adapter le niveau des emplois aux impératifs de sécurité et d'efficacité. Cet état des lieux doit être fait contradictoirement et localement, avec les organisations syndicales.

UNE FORMATION ADAPTÉE

Cela implique également que des efforts conséquents doivent être réalisés dans le domaine de la formation professionnelle, tant initiale que continue. Car en matière de sécurité et de prévention des risques, il n'y a pas place pour l'improvisation et l'approximation. L'encadrement légal et réglementaire des contrôles et notamment la res-

ponsabilité des agents doivent faire l'objet d'un point particulier dans le module de formation. En effet, l'Administration doit mettre fin à son double langage consistant à encourager les agents à prendre des risques tout en se défaussant derrière le paravent réglementaire en cas de problème.

La CGT douanes revendique une formation initiale adaptée pour l'ensemble des agents amenés à conduire les véhicules et à mettre en œuvre les modalités et techniques de contrôle dynamique. Les agents seront sensibilisés aux risques liés à cet exercice et mis en situation réelle. Cette formation doit être dispensée par l'ENBD de La Rochelle dans l'objectif de consolider et de réaffirmer une conception opérationnelle douanière. Dans tous les cas, les formations de base doivent être suivies d'un plan de recyclage quinquennal. En tout état de cause, il est hors de question d'accepter des formations en cascade.

DES MOYENS MATÉRIELS SUPPLÉMENTAIRES ET ADÉQUATS

Le contrôle dynamique nécessite un matériel de communication efficace (radio, informatique...). L'utilisation d'un canal unique (mais surtout performant) au sein du dispositif de contrôle, doit permettre à tous les protagonistes de commu-

niquer entre eux. Dans le cas, relativement courant, de l'apport logistique d'une escouade motocycliste, les casques radio doivent permettre aux motards d'assurer des conversations fiables entre eux, avec le CLI, mais aussi avec les agents « piétons » et ce qu'elle que soit la vitesse et le relief environnant.

La CGT insiste également sur l'importance de l'attribution de matériel de vidéo-surveillance, de cartes de libre passage des péages (réquisitions), de clés d'ouverture des portails d'autoroutes... Il est impératif que les concessions auto-routières donnent libre accès aux services douaniers sans aucune contrepartie.

Dans le même ordre d'idée, une attention particulière doit être portée sur la qualité des véhicules attribués aux services. La problématique « free flow » doit être prise en compte pour l'achat de voitures, notamment banalisées.

Ces véhicules de service doivent être correctement équipés et suffisamment puissants pour faire face aux situations d'urgence et assurer en priorité la sécurité et l'intégrité physique tant des agents que des usagers de la route. Dans ce contexte, il vaut mieux, par exemple, abandonner une poursuite de véhicule passé en force que de prendre des risques inutiles.

LA PRÉVENTION DES RISQUES

La CGT douanes réclame légitimement la prise en compte des risques encourus par les agents. Sans remettre en cause le soutien de nuit aux unités, nous refusons et nous nous opposons aux contrôles dynamiques de nuit par les motocyclistes pour des raisons évidentes de sécurité (accroissement de la dangerosité due à la visibilité réduite, fatigue augmentée par l'attention accrue...), quel que soit le type de véhicule ciblé.

La pénibilité engendrée par les nouvelles méthodes de travail que constituent les contrôles dynamiques (fatigue accrue, stress, dangerosité...), à fortiori lorsqu'ils sont réalisés de nuit, doit faire l'objet d'une étude

spécifique. Un dispositif de compensation doit être mis en place, permettant de limiter tout au long de la carrière en surveillance, les effets de cette pénibilité (repos supplémentaire, activités physiques, réduction supplémentaire du temps de travail,...).

Si les conditions de sécurité ne sont pas remplies, nous appelons les agents concernés à user de leur droit individuel de retrait après une discussion au sein de l'équipe de contrôle concernée.

Pour conclure, nous pensons que, pour qu'ils soient sécurisés et efficaces, les contrôles dynamiques doivent être préparés en amont. Au delà du rappel des consignes, ils doivent porter sur des cibles identifiées. Pour cela il faut revoir, comme nous le pré-

conisons dans ce document, l'ensemble du dispositif de renseignement (recueil, collecte, enrichissement et utilisation).

Ainsi, comme nous l'avons déjà revendiqué, il est impérieux de réimplanter des brigades de recherches. Celles-ci doivent travailler en coopération avec l'ensemble du dispositif surveillance et notamment avec les échelons DED.

FICHE
10-1

ICS

Issu de « l'amendement sûreté » modifiant le code des douanes communautaire et ses dispositions d'application (**règlements CE n° 648/2005 et 1875/2006**), le programme ICS (Import Control System) doit contribuer à la sécurisation des échanges entre l'Union européenne et ses partenaires économiques.

Depuis le 1er janvier 2011, l'introduction de marchandises

tierces dans le territoire douanier de l'Union européenne doit préalablement faire l'objet d'une déclaration sommaire d'entrée dématérialisée (ENS).

Cette déclaration est adressée par les opérateurs au bureau de douane d'entrée dans l'Union qui réalisera une analyse de risque à des fins de sûreté et de sécurité par le biais d'une application dédiée (l'automate

de sûreté ou AS dans le cas français). Cette application, propre à chaque État membre, sélectionne alors des déclarations « à risque » sur la base de critères communautaires (PROCOM) et nationaux (PRONAT).

En France, ces déclarations sont transmises à des « cellules de levée de doute » (CLD) qui doivent prendre ou non la décision de faire contrôler les marchandises,

soit au premier point d'entrée dans l'Union européenne soit dans l'État membre de destination finale.

Trois CLD ont été mises en place, Roissy ayant le monopole du contrôle du trafic aérien et les bureaux du Havre et de Marseille se partageant le vecteur maritime.

Ces CLD se prononcent sur l'opportunité de contrôles éventuels et en confient l'exécution aux bureaux concernés.

Les CLD jouent ainsi un rôle de superviseur conformément à la logique mise en place par la réforme du dédouanement dans le cadre de la RGPP.

ICS est donc structurant pour l'administration des Douanes. Il l'est d'autant plus qu'il s'articule avec la prise en charge douanière, l'ENS permettant la notification d'arrivée des marchandises dans Delta-P.

REVENDICATIONS DE LA CGT :

- ▶ La mise en place de ce nouveau service a conduit la CGT à exprimer plusieurs revendications :
- ▶ Précision du cadre légal d'ICS : responsabilités incombant aux agents pour la levée de doute, suites juridiques données en cas de constat d'infraction...;

- ▶ Établissement d'un protocole national de sécurité des contrôles ICS avec instructions cadre, en particulier pour l'ouverture des conteneurs;

- ▶ Renforcement des effectifs;

- ▶ Octroi de moyens matériels suffisants aux structures douanières pour réaliser les contrôles : équipes cynophiles, équipement spécialisé, scanners fixes ou mobiles...;

- ▶ Dispense de formations adéquates aux agents de ciblage et de contrôle, en particulier pour ceux nécessitant une compétence technique particulière (explosifs, produits radioactifs et chimiques...);

- ▶ Mise à jour régulière du guide de levée de doute et des aides au ciblage;

- ▶ Octroi de conditions de travail optimales aux agents concernés (ergonomie des postes de travail adaptée à une veille prolongée, y compris de nuit);

- ▶ Harmonisation des rémunérations.

INTERROGATIONS :

La mise en place d'ICS pose deux questions corrélées : l'avenir des services de ciblage et de prise en charge ainsi que les effectifs qui leur seront alloués.

En effet, l'introduction d'ICS n'a pas conduit les directions régionales concernées à recruter de nouveaux agents : elles ont soit confié cette nouvelle mission à des unités existantes (cas de Roissy) soit constitué une unité dédiée mais à l'effectif prélevé dans d'autres services (cas du Havre et de Marseille).

Ces directions se sont ainsi conformées aux injonctions du bureau A de la DG dont la priorité demeure la réduction globale d'effectifs.

Le plafond d'emplois des bureaux de ciblage et de contrôle finira-t-il par tenir compte de la mission sûreté qui incombe désormais à l'administration des douanes par contrainte européenne ?

Cette interrogation en rejoint une autre : quel sera à terme le périmètre exact d'ICS ?

L'introduction de PROCOM sécurité par la DRD pour les grands courants de fraude (stupéfiants et contrefaçons) montre, s'il en était besoin, un élargissement progressif des

attributions d'ICS. Se fera-t-il au détriment des autres services ? En outre, la mise en place d'ICS et son articulation avec Delta-P n'annoncent-elles pas la fin de la prise en charge en douane ?

La dématérialisation des procédures et l'autonomie accordée aux opérateurs conduiront-elles, à l'image de GAMMA pour les contributions indirectes, à de nouvelles suppressions de postes ?

FICHE

11-1

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

La réforme de l'administration générale a eu pour effet la suppression de 146 emplois, le transfert des CAPL au niveau des directions inter-régionales et la transformation des directions régionales en des directions opérationnelles. Nous étions opposés à cette réforme. Cependant nous n'avons pas su ou pas pu créer un rapport de force, y compris dans les bureaux particuliers, suffisant pour faire reculer l'administration face à ce projet.

Dans ce domaine la problématique n'a pas changé. Ainsi, lors de la mise en place de cette réforme, nous réaffirmions notre opposition aux suppressions d'emplois en précisant que les économies d'échelle et les gains de productivité ne pouvaient pas se faire avec un outil informatique de gestion qui n'est manifestement pas à la hauteur.

Si des gains de productivité sont possibles, les effectifs doivent être déployés vers les

services de contrôles où leur besoin est criant. Nous avons confirmé notre position pour des CAPL au niveau des Directions Opérationnelles. Nous avons demandé que les effectifs des secrétariats généraux soient augmentés au regard de l'importance des tâches qui leur sont confiées.

**NOTRE PREMIER
CONSTAT :
SURCHARGE DE
TRAVAIL ET MANQUE
D'EFFECTIFS**

Le contexte de destruction continue des emplois en AG comme dans les autres secteurs de l'administration des douanes et une charge de travail de plus en plus lourde créent une situation propice à des risques psychosociaux.

De nouvelles tâches sont en effet apparues à la DG dans les DI et les DR qui, combinées à de nouvelles pratiques managériales, induisent une situation de

stress mal vécue par beaucoup d'agents : la gestion et l'utilisation de multiples applications informatiques sans formation systématique, le développement important de la messagerie qui nécessite des réponses plus rapides et crée une pression supplémentaire, l'écriture et le suivi du RCIC (référentiel de contrôle interne comptable).

Cet outil rendu nécessaire par la LOLF est censé certifier chaque année les comptes de l'État en améliorant le fonctionnement interne des circuits administratifs. C'est en fait un outil technocratique qui délaisse complètement la démarche de lutte contre la fraude au profit du seul contrôle des tâches purement administratives.

Les quelques mois de fonctionnement nous confortent dans notre analyse formulée depuis l'annonce de cette réforme sur le niveau d'implantation des BOP. Les directions régionales correspondant à des régions

administratives devraient retrouver une pleine compétence budgétaire en tant qu'unités opérationnelles.

Sur le travail en collégialité entre les DI et les DR, force est de constater que tout n'est pas si simple, que des doublons existent et que l'un tient les cordons de la bourse et l'autre est demandeur. En fait de collégialité, c'est surtout le « chacun pour soi » qui prédomine.

Il est évident que dissocier la gestion des moyens, autrement dit le « stratégique » de l'opérationnel, est source de conflits, de lourdeurs et d'inertie.

Pour agir efficacement, un directeur régional opérationnel (DRO) doit pouvoir s'appuyer sur deux leviers : celui des moyens et celui de la gestion des personnels qu'il n'a plus (GRH). La CGT est et reste fermement opposée à ce transfert vers la Direction Inter-régionale qui ne permet pas une gestion saine de la vie professionnelle des agents et cela au détriment de l'ensemble des personnels.

Nous constatons donc depuis une année des rigidités et une sous-évaluation manifeste de la charge de travail dans les services d'administration générale des DI et des DR.

Dans les services de la comptabilité des DI, les diversités des

tâches et leur complexité génèrent dans tous les domaines un retard de traitement des dossiers malgré l'implication totale des agents. Les agents se trouvent ainsi pénalisés par des retards de remboursement de frais engagés. Les outils informatiques à la disposition de ces services ne sont pas adaptés.

La multiplicité des applications ne permet pas de gérer les dossiers tels que les frais de déplacement, de changement de résidence, le paiement des factures en une seule opération. Ces lourdeurs d'ordre technique sont préjudiciables à l'ensemble des agents.

Le service du matériel est confronté aux mêmes problèmes en matière de complexité et de diversité des tâches, sans avoir à sa disposition des outils de gestion performants. L'éten due des interrégions oblige les responsables de ces services à se déplacer régulièrement pour traiter localement les problèmes.

Le secrétariat général des directions opérationnelles dont les compétences sont multiples et variées traite de façon disparate du matériel, de la comptabilité, de la formation professionnelle, des anciennes attributions des services généraux et du personnel. Les contours de ce service ne sont pas clairement définis, il en est de même pour les PAE.

La formation professionnelle des agents des directions et des interrégions n'a pas été prise suffisamment en compte lors de cette réforme. Un nombre important d'agents a changé de service sans une expérience professionnelle pour les nouveaux postes occupés, on peut citer le POC, le PAE.

Il est indispensable si l'on veut que ces services jouent un rôle efficace en termes de pilotage et d'action économique envers les acteurs du commerce international que l'on mette en place une formation adaptée initiale et continue. En résumé, les premières mesures à mettre en oeuvre pour tous ces services des DI et DR est :

- de reconsidérer la charge de travail et d'affecter des effectifs dans ces services ;
- de les doter d'outils informatiques adaptés ;
- de donner aux agents une formation en conséquence.

Concernant la formation professionnelle (FP), nous nous étions fortement opposés au transfert de ces services des Directions vers les Interrégions. Pour la CGT la formation professionnelle fait partie intégrante des services opérationnels.

La prise en compte de plus en plus nécessaire de formations, informatiques et réglementaires, afin de suivre les évolu-

tions du métier de Douanier est moins efficace si elle s'éloigne des besoins des agents. Le service de la FP au plus près de l'opérationnel répond au besoin de proximité, de réactivité et d'adaptabilité.

Nous demandons à chaque fois à l'administration de recréer un vrai service de FP auprès des Directions opérationnelles.

NOTRE ANALYSE : LES RISQUES DE CETTE RÉFORME

Le dispositif ne correspond pas totalement aux régions et la mise en oeuvre de la LOLF n'imposait pas le schéma présenté. A ce stade on peut s'interroger sur la pertinence de cette réforme. Elle a surtout servi :

- pour faire des gains de productivité,
- pour supprimer des emplois,
- pour « professionnaliser » les services AG.

Sur le plan technique nous pouvons comprendre un besoin d'adaptation sur l'aspect d'ordonnancement, activité renforcée et très importante avec la mise en place de la LOLF, contrainte imposée par le législateur. Nous pouvons aussi comprendre les enjeux pour l'administration des douanes de son développement afin de présenter une organisation et une maîtrise comptable plus proche

de l'organisation administrative de l'État, mais dans ce domaine aussi notre administration est à côté de la plaque.

Nous constatons un manque de cohérence de cette réforme à plusieurs niveaux : Elle ne correspond pas aux régions administratives, l'absence de lisibilité avec les autorités régionales (préfet de région, conseils régionaux) perdure.

Sur le plan financier, les crédits de fonctionnement à travers les Budgets Opérationnels de Programme (BOP) sont déconnectés des services opérationnels qui les utilisent. Elle ne correspond pas aux pôles de gestion régionaux qui sont sous la responsabilité du trésorier payeur général de région, la Douane faisant partie du pôle gestion publique et développement économique.

NOS PROPOSITIONS POUR LES AG

Notre réflexion sur cette réorganisation répond à des objectifs de proximité et de services rendus. Mais nous nous positionnons aussi pour une gestion des personnels – tant sur le plan comptable qu'administratif plus efficace et moderne. Pour cela nous avons besoin de moderniser avant tout l'outil informatique, de rationaliser le travail de saisie et les tâches administratives répétitives. Ainsi, nous

ne pouvons pas nous opposer techniquement à ce que les agents soient gérés et payés par les DI, si les directions opérationnelles ont un service relais humain efficace et moderne.

Garder au niveau régional un véritable pôle de gestion des ressources humaines avec un effectif suffisant, serait donc une réponse efficace à toutes les questions et problèmes quotidiens qui surviennent dans la vie administrative et professionnelle d'un agent des douanes. Maintenir et renforcer les missions de correspondants sociaux dans les DRO. Garder au niveau régional un véritable pôle de gestion des ressources humaines avec un effectif suffisant, serait donc une réponse efficace à toutes les questions et problèmes quotidiens qui surviennent dans la vie administrative et professionnelle d'un agent des douanes. Maintenir et renforcer les missions de correspondants sociaux dans les DRO.

Ce pôle aurait le mérite de se dégager de tous les problèmes d'ordonnancement et de satisfaire à cette attente moderne que nous souhaitons tous, une gestion des ressources humaines proche et efficace. La direction générale maintient le correspondant social au niveau régional pour deux raisons essentielles : la proximité et la connaissance des dossiers particuliers des agents.

L'organisation que nous proposons de par les contacts fréquents du correspondant social avec les services de gestion est plus cohérente et le service rendu en sera plus efficace. Pour toutes ces raisons nous proposons le rétablissement des CAPL auprès des Directions Opérationnelles, au niveau régional, afin qu'elles restent locales et pas des CAPC bis. Les évolutions permanentes des législations communautaires et nationales, la judiciarisation des procédures, la multiplicité des missions douanières et la complexité des réglementations font que le besoin de formation est aujourd'hui plus important et plus diversifié.

C'est pourquoi pour toutes ces raisons et aussi pour répondre à la fois à une nécessité de formations spécifiques à chaque direction, à une forte demande de formations au sein des directions à forte mobilité, aux liens avec l'opérationnel et à un besoin de réactivité. Nous devons conserver auprès des directions régionales un véritable service de formation professionnelle.

CHORUS, DERNIER ÉTAGE DE LA FUSÉE LOLF-RGPP

Le progiciel Chorus a été mis en place le 1er janvier 2011 au sein des 2 Centres de Services Partagés (CSP) douaniers, à Villeurbanne et à Paris. Environ

90 agents (encadrement et renforts de Paris Spécial inclus) ont essuyé les plâtres de cette innovation technologique et comptable. Ce déploiement a fait partie de la V6 (pour 6ème vague) de généralisation de Chorus à l'ensemble des ministères et de leurs programmes. A l'origine le projet Chorus visait à rénover le système d'information qui permet de gérer la dépense, les recettes non fiscales et la comptabilité de l'État en France dans le cadre de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF). Chorus constitue la dernière étape de la « modernisation » de la gestion publique, après la LOLF (2001), la réingénierie des processus (2005), la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP - 2007) et la refonte de l'organisation financière et des métiers de la gestion financière (2008). Ces étapes successives ont servies à instiller à forte dose l'idéologie néo-libérale et les méthodes du secteur privé dans tous les pans de la Fonction Publique, avec l'apparition des notions de rentabilité, de productivité, d'efficacité et de performance, de modernisation. Notions largement galvaudées elles-mêmes pour ne satisfaire qu'à un seul credo : mettre à mal le service public afin de le démanteler au plus vite, avec son corollaire de fermetures de structures et de suppressions massives d'emplois publics. Ainsi, comme nous l'écrivions en février 2011,

la création des CSP de Lyon et de Paris masque la fermeture à court terme des PLI dans les DI, comme la création de SIRHIUS annonce la suppression de postes dans les BOP/GRH. Tout au long de sa mise en place progressive, pilotée par l'Agence pour l'Informatique Financière de l'État (AIFE), le progiciel Chorus aura été sous la surveillance de différents organismes publics : la Cour des Comptes, l'Inspection Générale des Finances et bien évidemment le Parlement au moyen de la Mission d'Information relative à la mise en œuvre de la Loi Organique relative aux Lois de Finances (MILOLF), émanation de la Commission des Finances de l'Assemblée Nationale. Même s'ils n'ont jamais remis en question les 2 piliers fondateurs de Chorus (la LOLF et la RGPP), ces organismes ont néanmoins tous tirés la sonnette d'alarme, pour indiquer aux responsables ministériels successifs les nombreux dysfonctionnements de l'application et de sa mise en œuvre (retards de basculement et de paiement, portabilité incomplète des anciennes applications comptables vers Chorus, etc..).

Cet outil qui n'a rien d'une application informatique de génération spontanée a été élaboré sur la base d'un progiciel de gestion intégré (PGI) élaboré par la société allemande SAP AG. La participation du privé à l'élabo-

ration de cet outil est un indice supplémentaire du glissement progressif du secteur public vers l'idéologie néo-libérale et les pratiques du privé. Et il était évident que la transformation de cet outil informatique industriel en interface financière publique rencontrerait des difficultés, au regard des spécificités de la gestion publique française. C'est pourquoi le déploiement de la V6 de Chorus a été ainsi repoussé d'un an par rapport au calendrier initial.

Au-delà de notre appréciation plus que critique sur l'instrumentalisation partisane de la LOLF et de la RGPP, la question est de savoir si les retards successifs de Chorus et les difficultés rencontrées pour sa mise en œuvre ont été mis à profit pour améliorer son déploiement et son efficacité. La réponse est bien évidemment négative, au regard du manque de préparation qui a caractérisé la mise en route de Chorus au sein des CSP douaniers tout au long de cette année 2011.

Une fois de plus l'administration s'entête à reproduire les vieilles recettes qui ont prouvé leur inefficacité, voire même leur nocivité : une mise en place à marche forcée d'une réforme, pas de bilan d'étape ou alors un bilan d'étape dont on ne suit pas ou que très partiellement les recommandations et pour

finir une généralisation à la hussarde dont le seul objectif est une rentabilité financière à très court terme.

« Un dispositif de formation et d'accompagnement sans précédent » ou l'histoire d'un mythe

La DG évoquait dans sa note préparatoire au CTPC du 9 septembre 2011 le déploiement d'un dispositif sans précédent pour accompagner les services prescripteurs (les PLI au sein des DI) et les CSP. Les agents des CSP n'ont pas vécu d'une façon aussi positive les formations qui leur ont été dispensées à l'automne 2010. La formation, répartie en formations « métiers » (la théorie) et formations « outils » (la pratique sur Chorus), aura été insuffisante autant d'un point de vue quantitatif (une dizaine de jours pour la pratique, un mois et demi voire deux mois avant d'avoir accès au progiciel sur le poste de travail) que qualitatif (peu de manipulations pour certains, caractère interministériel ne traitant pas des spécificités douanières).

De plus, si l'on peut estimer que la formation des agents des CSP a été incomplète et inadaptée, celles des autres agents intervenant dans le circuit de la dépense et notamment des agents des PLI au sein des DI a été insuffisante voire inexistante,

pour pouvoir leur permettre d'appréhender au mieux les nouvelles exigences induites par la mise en place de Chorus. Rajoutons à cela une mention particulière à l'AIFE et à la DGFIP pour leur gestion de l'organisation des formations à la hussarde avec des délais souvent très courts entre la réception des convocations et la tenue du stage parfois à l'autre bout de la France!

Là aussi, l'administration aura voulu faire vite et bien, mais en refusant d'y mettre les moyens humains et financiers (une à deux personnes seulement pour gérer l'organisation des formations de l'ensemble des quelques 3 000 utilisateurs au sein des ministères financiers!). Au final, trop de précipitation et aucune prise en compte des situations individuelles et familiales particulières.

Processus métiers et chaîne de traitement des dossiers : insuffisance, légèreté ou amateurisme ?

La formation des utilisateurs n'est pas le seul point noir. La marche forcée pour tenir la date initiale fixée au 1er janvier 2011 n'aura pas permis de mettre l'ensemble des services concernés dans les dispositions idéales pour le lancement du progiciel Chorus.

Les utilisateurs du système se sont ainsi rapidement aperçus que les procédures ou la chaîne de traitement des dossiers n'avaient pas été arrêtées et transcrites dans des fiches de service avant le démarrage de Chorus.

Cela aura entraîné des difficultés importantes dans la répartition des rôles au sein du circuit de la dépense et dans les relations entre services de terrain, PLI (DI) et CSP, sans parler du dialogue parfois difficile avec la TG qui, en bout de course, valide la mise en paiement des factures.

La conséquence immédiate de ces difficultés : des agents qui auront connu le tâtonnement et l'improvisation lors de leurs premiers pas dans Chorus - ce qui pour un service comptable est quand même savoureux - et bien évidemment un retard important dans le règlement des factures au cours du premier semestre 2011, imputable tantôt aux PLI, tantôt aux CSP, tantôt à la TG, avec toutes les complications que l'on peut aisément imaginer en terme de trésorerie et d'emplois pour les fournisseurs de l'administration.

Et si, en matière de retard de paiement, les CSP douaniers n'ont jamais atteint les records abyssaux de 2010 du ministère de la Défense, cela est dû une fois de plus à la conscience professionnelle et à la capacité

d'adaptation hors normes des agents.

Cette absence de préparation en amont sur l'évaluation des besoins et des procédures à mettre en place a amené une sous-évaluation de la charge de travail pour la montée en puissance de Chorus, aussi bien dans les services des DI (PLI) ou des CSP qu'au niveau de la DGFIP (l'équipe de la TG du Rhône qui est en lien avec le CSP de Villeurbanne a ainsi été renforcée dès avant l'été 2011).

Cela correspond bien évidemment à la volonté de l'administration de mettre en place un nouveau circuit de la dépense qui ne soit pas « budgétivore » en terme d'emplois ! La sous-évaluation de la charge de travail a pour corollaire un effectif insuffisant dès l'ouverture du CSP.

Le renfort de 13 collègues « Paris Spéciaux » dès l'ouverture des 2 centres n'est d'ailleurs pas anodin. Depuis septembre 2011, les CSP ont vu partir un certain nombre d'agents, suite à mutation, promotion ou concours. Quant aux collègues « Paris Spé », ils ont pratiquement tous quitté les CSP. Sur celui de Villeurbanne, les départs ne sont pas tous comblés par de nouvelles arrivées, qu'il s'agisse des mutations ou des sorties de stage.

Sur les perspectives tracées pour 2012 (basculer de plusieurs applications dans Chorus, dématérialisation, adossement de INTERCOM, système d'information comptable de la douane, à Chorus Recettes), il est à redouter que les utilisateurs de ces applications et de Chorus, pourtant au fait des nécessités et des contraintes de leurs outils, soient peu consultés en amont. Quant à l'accompagnement des services, cette belle promesse n'en sera restée qu'à ce stade.

Pour le SNAD CGT, la mise en place de Chorus en douane aurait donc nécessité une meilleure préparation, notamment par un retour d'expérience sur le déploiement de ce progiciel comptable au sein d'autres administrations, alors même que la recherche de gains financiers à court terme n'a été que la ligne directrice de l'administration.

Cette mise en place chaotique et meurtrière en terme d'emplois pourrait cependant s'avérer positive à terme, à condition que l'administration finisse par « sécuriser » la chaîne de traitement des dossiers, qu'elle consente un effort important en terme de formation continue pour l'ensemble des agents concernés des PLI et des CSP, qu'elle renforce les effectifs partout où cela s'avère nécessaire, dans les PLI comme dans les CSP et qu'elle consente à reconnaître - par tous moyens - la place et

la technicité des agents des CSP comme éléments centraux du circuit comptable de la dépense.

SIRHIUS

La mise en place de SIRHIUS est très inquiétante en matière de suppression d'emplois au sein des DI déjà fortement impactées par CHORUS.

La DG est autorisée à créer un Centre de Service des Ressources Humaines (CSRH) pour la Douane par dérogation à la règle fixé par l'État qui voulait un service pour 20 000 agents. Ce CSRH sera l'interlocuteur unique de l'ONP. Son implantation est prévue en 2012 pour un début en 2014 (raccordement à l'ONP). Ce service sera implanté sur Rouen et sur Bordeaux et devrait comprendre entre 80 et 100 emplois.

Pour le SNAD CGT, la centralisation de la paie, les évolutions en cours dans la mission RH posent clairement la question de la dés-humanisation de la mission car cette réforme éloigne clairement l'agent du service chargé de sa paie.

Pour son fonctionnement, le CSRH sera alimenté par les données saisies au fil de l'eau, au niveau de la DG mais aussi des services du personnel des DI. Il devrait lui être possible d'intervenir sur la paie jusqu'à J-5 et il supprime la pré-liquidation de

la paie actuellement effectuée au service comptabilité des DI.

ONP, SIRHIUS, l'objectif est bien là, justifier de nouvelles suppressions d'emplois et remettre en cause les acquis obtenus!

Cette suppression devrait avoir pour conséquence, selon nous, de supprimer une moyenne de 6 postes par DI et entraîne la totale disparition des services liaison rémunération des TG! Elle devrait aussi à terme, conduire à la fusion dans les DI des services du personnel, ce qui restera de la comptabilité et sans doute de la FP pour gérer les fonctions qui ne seront pas transférées : régies d'avance probablement augmentées, formation, promotion, hygiène et sécurité, évaluation, préparation des mutations...

A travers ces deux projets, c'est probablement 150 à 200 emplois qui devraient disparaître au niveau du siège des DI. Il faut donc s'attendre à des difficultés de reclassement supplémentaires pour les agents sachant que les autres administrations, qu'elles soient d'État ou territoriales, vont elles aussi être lourdement impactées!

Le SNAD CGT ne peut tolérer de nouvelles suppressions d'emplois au sein des DI et se battra pour défendre les personnels des services RH concernés par

une transformation profonde de leurs métiers, et interviendra également dans les différentes directions, pour créer les conditions d'intervention des personnels sur ces questions qui touchent à leur vie quotidienne.

De même, il faut mettre un terme aux suppressions d'emplois à la direction générale qui pèsent sur les conditions de travail des agents et l'accomplissement des missions dévolues à l'administration centrale.

Le recours de plus en plus important aux agents de Paris Spécial, à des contractuels, ainsi qu'à des prestataires de service doit être dénoncé. Une réflexion sur une réévaluation de la charge de travail à la direction générale doit être engagée.

TSI

Les TSI, de par leur proximité, sont les interlocuteurs privilégiés des bureaux, des brigades et des directions régionales opérationnelles.

Ils sont regroupés en inter-région au sein du PLI et forment un pôle informatique au sein de la DI sous la responsabilité d'un Inspecteur (TS2I).

Remarque : [Le TSI Inter n'est pas chef de service au sens strict, c'est le chef du PLI qui fait office de chef de service.]

Les missions incombant aux TSI sont :

- dépannage de premier niveau,
- gestion des incidents (TSAR),
- installation et configuration du poste de travail et des solutions d'impression,
- installation et gestion des serveurs locaux,
- installation et configuration réseau. Gestion et suivi des travaux de câblage informatique.
- installation et mise à jour d'applications
- participation à la PSIT (Politique de Sécurité Informatique et Télécommunication)
- gestion de la sécurité informatique (environnement travail et réseau)
- suivi et déploiement du parc informatique
- gestion du parc de téléphonie mobile et fixe
- formation de proximité et conseil aux utilisateurs. Formations encadrées sous forme de session intégrée dans CLAF.
- formation à l'utilisation avancée des outils bureautique

Il nous semble indispensable de :

- Sauvegarder les emplois TSI occupés par les douaniers et refuser le recrutement

palliatif par des emplois PACTE, peu compatibles avec le minimum de compétence informatique que réclame la fonction de TSI.

- Refuser l'externalisation des recrutements sur des postes informatiques et l'utilisation des prestataires externes employés par des sociétés très bien rémunérées
- Rétablir les TSI en DRO pour être au plus proche des demandes d'intervention
- Demander que les plafonds d'emplois par DI/DR soient augmentés pour prendre en compte les temps de déplacement qui deviennent de plus en plus longs, malgré la possibilité d'utiliser les outils de support à distance.

DÉCISION N° 10

Le SNAD CGT revendique une autre réforme dans les DI et les DR, les objectifs pour notre organisation sont :

- dans les DI,

- ▶ maintien des services des ressources humaines de pleine compétence ;
- ▶ reconsidérer la charge de travail et affecter des effectifs dans ces services ;
- ▶ les doter d'outils infor-

matiques modernes et adaptés pour un meilleur service rendu à l'agent et une efficacité accrue ;

- ▶ développer et compléter la formation des agents concernés, calquer l'organisation des DI sur les régions administratives.

- dans les DRO

- ▶ créer au niveau régional un véritable pôle de gestion des ressources humaines pour conserver des liens sociaux de proximité individuels et collectifs avec les personnels.
- ▶ remettre les services de la formation professionnelle et les services équipement et immobilier au sein des DRO.
- ▶ rétablir les CAPL au niveau des directions opérationnelles.
- ▶ rétablir les emplois supprimés pour renforcer les services de contrôles.

RÉSOLUTION N°2

DES PERSONNELS FORMÉS, QUALIFIÉS ET RECONNUS POUR UNE MEILLEURE EFFICACITÉ

FICHE

1-2

POLITIQUE SALARIALE

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

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

LA NOTION DE SALAIRE

Le salaire comprend deux éléments :

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

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

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

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

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

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

LE MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT

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

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

réellement aux besoins et leurs évolutions.

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

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

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

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

SA PROGRESSION

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

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

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

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

LES NÉGOCIATIONS SALARIALES

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

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

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

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

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

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

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

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

DÉCISION N° 11

La CGT revendique une négociation salariale annuelle obligatoire :

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

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

FICHE

2-2

STATUT — CARRIÈRES — FILIÈRE MÉTIERS

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

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

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

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

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

**MAINTIEN ET DÉFENSE
DU STATUT**

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

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

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

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

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

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

LA GRILLE INDICIAIRE

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

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

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

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

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

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

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

EMPLOI PUBLIC, QUALIFICATIONS ET FILIÈRES DE MÉTIERS

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

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

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

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

DÉCISION N° 12 :

C'est pourquoi le SNAD-CGT revendique :

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

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

crédits nécessaires pour financer cette politique de l'emploi.

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

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

FICHE

3-2

GESTION DES PERSONNELS

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

MUTATIONS

Le SNAD CGT réaffirme son op-

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

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

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

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

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

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

DISCIPLINE

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

documents ou témoignages à sa décharge.

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

AVANCEMENT

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

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

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

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

ÉVALUATION / CADENCEMENT

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

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

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

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

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

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

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

préhension entre l'agent et ses supérieurs

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

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

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

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

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

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

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

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

DÉCISION N° 13 :

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

RECRUTEMENT

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

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

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

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

2 NIVEAUX DU C

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

égal accès à tous dans la Fonction Publique ;

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

1 NIVEAUX DU B

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

1 NIVEAUX DU A

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

En douane, la traduction pour la catégorie A serait :

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

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

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

FORMATION INITIALE

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

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

Cette formation se distingue des périodes de formation de

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

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

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

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

LA FORMATION CONTINUE

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

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

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

HANDICAP

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

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

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

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

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

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

DÉCISION N° 14 :

Nous exigeons donc :

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

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

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

chargé de la prévention et du CHS

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

FICHE
5-2

PYRAMIDAGE, DOCTRINE D'EMPLOI ET ENCADREMENT ...

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

1 - LA PLACE DES AGENTS DANS L'ORGANISATION

L'évolution du pyramidage n'est

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

une démarche volontariste et pensée en amont.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce manque de cohérence est frustrant pour les agents.

DÉCISION N° 15 :

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

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

2 - CARRIÈRE

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

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

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

Par exemple, la reprise d'an-

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

La carrière du C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La carrière du B

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

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

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

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

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

dénoncés pour la réforme Durafour.

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

La CGT revendique donc pour la catégorie B :

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

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

La carrière du A

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

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

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

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

Deux grades uniques

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

cadrement supérieur et de direction.

Une revalorisation de la grille indiciaire pour les 2 grades :

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

Gestion

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

Formation

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

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

Pour gérer la situation actuelle

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

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

Le débat sur la linéarité de la carrière

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

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

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

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

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

3 - ENTRE LE MARTEAU ET L'ENCLUME

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

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

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

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

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

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

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

nouvelles qu'ils apportent trop régulièrement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

peut inclure une communication adaptée.

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

DÉCISION N° 16 :

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

5 - LES NON TITULAIRES

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

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

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

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

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

particulière.

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

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

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

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

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

2 La problématique de l'emploi « Berkani »

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

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

La CGT revendique :

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

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

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

C'est pourquoi la CGT revendique la titularisation immédiate des

agents Berkani à temps complet.

3 Les agents issus de l'Imprimerie Nationale

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

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

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

FICHE

6-2

LA P.F.R

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

L'INDIVIDUALISATION DES PRIMES

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

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

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

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

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

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

UNE PFR ARBITRAIRE

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

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

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

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

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

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

LA MODULATION ACF

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

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

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

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

DÉCISION N° 17 :

Le SNAD-CGT revendique :

La suppression de la PFR

La suppression de la modulation ACF

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

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 solidarités 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 à 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 douanières », 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'avons 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 ¾ 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 Vacancel. 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 engager 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 SPST, 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

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, nationalement 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 cogénèse, 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.

GAZ TOXIQUE !

DANGER, GAZ TOXIQUES !



Le Congrès a été l'occasion de sensibiliser les militants du syndicat au problème des gaz et vapeurs toxiques dans les conteneurs.

L'un des meilleurs spécialistes européens du sujet, Jan de Jong de la centrale syndicale hollandaise FNV, nous a fait l'honneur de répondre à notre invitation*.

Son intervention a débuté par la diffusion d'un reportage de la télévision publique hollandaise présentant les témoignages de victimes d'intoxication aux gaz de fumigation (vidéo disponible sur notre site ou auprès du secrétariat permanent).

Jan a ensuite décrit les deux sources de contamination : la fumigation volontaire pour lutter contre les parasites et la diffusion de gaz et vapeurs par les marchandises elles mêmes.

Toutes ces substances ont en commun d'être reconnues toxiques mais de ne pas être détec-

tables visuellement ni à l'odeur. Un conteneur sur six renferme ces substances avec une concentration supérieure aux normes de sécurité.

Même en l'absence de d'intoxication aiguë, potentiellement mortelle, l'exposition régulière à de faibles doses est préoccupante comme en témoignent les cancers professionnels et affections neurologiques diagnostiqués chez les peintres.

En Hollande, en Belgique et ailleurs en Europe et dans le monde, des procédures de sécurité sont désormais imposées aux employeurs sous la pression des syndicats.

Dans ces pays, les douaniers ont souvent contribué à la prise en compte de ce problème et à la mise en place de politiques de sécurité efficaces. Jan conclut son intervention en appelant la CGT dans son ensemble et le SNAD en premier lieu, à prendre sa place dans ce combat syndical international.

*un incident (finalement sans gravité) sur l'avion de Frank Moreels, de la Fédération générale des travailleurs de Belgique, nous a privé au dernier moment de sa présence

FRANÇOIS RUFFIN

QUE TOUT LE PEUPLE CRIE : « VIVE LES DOUANIERS ! »

François Ruffin, journaliste au Monde Diplomatique et pour l'émission Là-bas si j'y suis sur France-Inter est également fondateur et animateur du journal FAKIR. Il est intervenu durant le Congrès sur le rôle de la Douane et des douaniers et sur le protectionnisme. Il serait impossible de résumer en quelques lignes cette intervention, bâtie à partir de reportages, de rencontres avec syndicalistes, économistes, douaniers mais vous pouvez les retrouver dans son dernier ouvrage Leur grande trouille : journal intime de mes "pulsions protectionnistes" (éd ; Les Liens qui libèrent). En revanche, nous vous livrons ci-dessous le texte qu'il nous a fait parvenir.

Adolescent, de gauche, antiraciste, etc., j'ai grandi sans être amoureux des douaniers, des frontières, des taxes, des barrières. Mais qu'observe-t-on, depuis vingt ans que les frontières sont ouvertes et que le libre-échange règne en maître ? De la délocalisation de Peugeot à l'exil belge d'un Depardieu, tous les jours des nouvelles le confirment : « la libre circulation des capitaux et des marchandises » conduit, mécaniquement, à un triple dumping : social, fiscal, environnemental. Face à ce méfait organisé, il n'y pas trente-six réponses : hors des barrières douanières, point de salut. Sans taxes aux frontières, la plongée vers le bas continue. Et c'est toute un peuple, soucieux de préserver sa sécurité sociale, ses retraites, ses normes écologiques, c'est toute un peuple qui devrait crier : Vive les douaniers !

A condition, d'abord, que vous, les douaniers, ayez conscience de votre rôle clé. A condition que vous la portiez haut et fort, cette exigence : devenir, ou re-devenir, la police des marchandises et du capital. A condition que les postes, non pas à sauver, mais à créer dans votre ministère, par milliers sans doute, vous les réclamiez non par corporatisme, mais pour la société, pour les salariés, les consommateurs, les citoyens. A condition que vous en soyez convaincus : aucune politique, aucune transformation sociale, aucune justice fiscale, aucune réforme environnementale, rien

n'est possible sans vous. Car oui, sinon, sans vous, sans des agents qui, à une frontière, européenne, ou nationale, ou les deux, viennent arrêter les produits fabriqués à l'autre bout de la planète par des ouvriers maltraités et sous-payés, sans ces régulateurs du commerce que vous êtes, qu'entendrait-on éternellement ? Que, ailleurs, pour les entrepreneurs, dans les pays alentours, il y a moins de contraintes, moins de taxes, moins de charges, et qu'il faut s'aligner par le bas pour les salaires – et par le haut pour les profits.

Votre mission est essentielle.

Et c'est navrant que, parfois, souvent, de la voir pervertie par votre hiérarchie, c'est désolant de croiser des douaniers convertis en traqueurs des boulettes de shit ou en poursuivants des passagers clandestins. Il y a assez de policiers, déjà, comme ça, dévolus contrôle des personnes.

C'est une exhorté, donc, que je vous adresse. A prendre conscience, personnellement d'abord, collectivement ensuite, dans votre syndicat, votre bureau, voire votre famille, de l'extrême utilité que vous pourriez avoir. Afin que les citoyens n'aperçoivent pas en vous un résidu du passé, mais un outil pour l'avenir.

François Ruffin