

70^E CONGRÈS DU SNAD CGT



**4 AU 8 OCTOBRE
2021
À QUIBERON**



Avant propos

L'égalité Homme/Femme est une priorité du SNAD CGT et nous avons volontairement fait le choix de ne pas utiliser l'écriture inclusive dans ce document, afin de rendre ce long texte plus lisible, d'autant que naissent de nouveaux styles d'écritures voulant rendre l'écriture (vraiment) épiciène... Bref, une langue sans différenciation de genres, qui prendrait en compte toutes les diversités de la société actuelle ou le masculin ne l'emporterait pas sur le féminin !

Cette égalité reste malheureusement, encore en 2022, un combat de tous les jours...

Sommaire orientations

ORIENTATIONS

AVANT PROPOS.....	3
INTRODUCTION	5
UTILITÉ ÉCONOMIQUE	7
DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC	10
PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	12
LA DOUANE ET	14
LA QUESTION MIGRATOIRE	14
LE SYNDICALISME	16
DU SNAD CGT.....	16
RECONQUÉRIR DES DROITS	24
POUR LES PERSONNELS.....	24
LA POLITIQUE FINANCIÈRE	27

FICHES REVENDICATIVES

LE DÉDOUANEMENT	31
FISCALITÉ DOUANIÈRE ET DROITS INDIRECTS	37
ÉVOLUTION DES RELATIONS DOUANE - ENTREPRISE - USAGERS	41
DES MISSIONS DOUANIÈRES AU SERVICE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE.....	44
LA FISCALITÉ REDISTRIBUTIVE.....	48
LE RENSEIGNEMENT	51
LA SURVEILLANCE : QUELLES MISSIONS:.....	54
LE DISPOSITIF AÉROMARITIME	66
LES SERVICES DE SOUTIEN.....	68
L'INFORMATIQUE DOUANIÈRE	74
POLITIQUE SALARIALE	76
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	79
TEMPS DE TRAVAIL.....	81
LE TÉLÉTRAVAIL.....	83
STATUTS ET EMPLOIS.....	85
GESTION DES PERSONNELS.....	87
RECRUTEMENT ET FORMATION.....	90
LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	92
LA PROTECTION SOCIALE	94
LES RETRAITES.....	98
LE LOGEMENT	100
LA SANTÉ AU TRAVAIL.....	105
ŒUVRES SOCIALES	109
ACTION SOCIALE	112
GLOSSAIRE.....	114

Introduction

Depuis notre dernier congrès en 2016, le contexte dans lequel nous évoluons n'a cessé de se dégrader. Sur le plan international, nous assistons à une recrudescence des guerres et des actions militaires et à un développement des idées racistes, fascistes, homophobes et sexistes. En Europe et en France, tous les gouvernements utilisent les mêmes recettes, pointant du doigt l'immigré, le migrant, le réfugié. Ces idées sont au cœur des discours politiques et médiatiques pour cacher la réalité d'un système capitaliste, réel problème de la société actuelle. Ce contexte de violence politique et sociale est encore plus exacerbé aujourd'hui par la réalité d'une planète épuisée que le système capitaliste finira de conduire à sa perte avec des conséquences pour des millions d'êtres humains.

Pour le SNAD CGT, il est essentiel de continuer à promouvoir les valeurs de paix et de solidarité et de s'inscrire dans tous les combats contre les idées racistes, homophobes et sexistes. La crise systémique ne cesse de produire ses effets dévastateurs sur les populations et les territoires : chômage et précarité, pauvreté, inégalités sociales et salariales, fermeture des services publics, destruction écologique, etc.

Malgré cela, en 30 ans les dividendes ont été multipliés par cinq, les richesses produites par les salariés sont donc de plus en plus détournées vers le capital. Sans surprise, le gouvernement actuel s'inscrit dans cette logique d'appauvrissement des populations et de « *Thatchérisation* » de la société. Il conduit à marche forcée la destruction du modèle social français et ses conquises : le code du travail, les retraites, la pro-

tection sociale, le statut général des fonctionnaires, etc. Dès lors, pour lutter efficacement contre cette politique, le SNAD CGT, doit agir pour la convergence des mouvements sociaux. La Fonction Publique et ses plus de cinq millions d'agents sont l'un des cœurs de cible des politiques dévastatrices du gouvernement, par l'ouverture à la concurrence, la multiplication des recrutements sans concours ou sous contrat, etc. L'État abandonne petit à petit ses missions, y compris les missions régaliennes. Le gouvernement actuel marque une accélération brutale. La CGT a des propositions pour une Fonction Publique au service de l'intérêt général, assurant un service égal, neutre et impartial pour tous les citoyens partout sur les territoires. Le SNAD CGT est porteur d'un projet global de transformation sociale dans lequel les douaniers ont toute leur place aux côtés de la CGT.

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 vingt années maintenant des bouleversements sans précédent. La Douane, dans un contexte mondialisé, doit prendre en compte ces évolutions : À cette évolution capitaliste de la société, la CGT, comme beaucoup d'autres (associations de consommateurs, parents d'élèves, salariés, PME, artisans...), répond « *service public* ».

1 - OUI, L'INTERVENTION DES SERVICES DOUANIERS EST PLUS QUE NÉCESSAIRE.

Jamais 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 de règles précises afin de sauvegarder les économies donc les emplois, la santé et le bien-être de la population.

Nous devons 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.

Rédiger 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 d'activité, de capitaux et d'emplois pour des raisons de coûts du travail ou de fiscalité. Faire payer ce coût social et environnemental aux entreprises qui délocalisent. Ce système devra être mis également en place en cas de délocalisations au sein même de l'Union Européenne. Il convient d'obliger les entreprises réalisant ces transferts à redistribuer le coût social et environnemental 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'œuvre plus bas...).

2 - OUI, C'EST POURQUOI, DEPUIS DE LONGUES ANNÉES NOUS RÉCLAMONS :

- la suspension immédiate des réformes en cours,
- l'arrêt des suppressions d'emplois et la prise en compte des besoins réels en termes de fonctionnement,
- la mise en place d'une véritable concertation sur les indicateurs de performance,
- la possibilité de redimensionner l'ensemble du dispositif douanier afin de le remettre en capacité d'assurer l'ensemble de ses missions.

3 - OUI, UN BILAN S'IMPOSE SUR LES MESURES PRISES JUSQU'À CE JOUR ET SUR LES CHOIX OPÉRÉS QUI SONT À DES ANNÉES-LUMIÈRE DES BESOINS QUI S'EXPRIMENT AVEC FORCE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES TRAFICS.

Par nos États Généraux au CESE en septembre 2013, nous avons pu, avec les représentants du monde économique et associatif, faire un état des lieux de nos besoins. Notre devoir est de faire savoir aux Français par tous les moyens que nous possédons, y compris devant les Parlementaires, que notre dispositif n'est plus opérationnel et qu'il ne remplit plus sa mission de protection et de

sauvegarde de l'espace national et communautaire.

4 - OUI, L'INQUIÉTUDE EST GRANDE, SUITE AU PROJET DIT STRATÉGIQUE DE LA DGDDI ET AUX TRANSFERTS MASSIFS DE FISCALITÉ DOUANIÈRE, SUR DES SUJETS COMME :

- l'ancrage de notre administration au sein du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance
- l'unicité des différentes branches,
- les moyens dont nous ne disposons plus pour réaliser les missions présentées dans les axes stratégiques censés réorienter l'action de la Douane,
- l'adaptation des procédures de dédouanement au CDU,
- le développement du e-commerce et des transactions dématérialisées,
- le développement de la compétitivité des ports et plate-formes logistiques,
- le nouveau règlement Frontex, etc.

Cette vision étriquée de la Douane ne peut nous satisfaire, au-delà des conséquences dramatiques que pourrait avoir la mise en œuvre de ces seules priorités sur le réseau douanier, les missions et les effectifs.

5 - 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. La lutte contre la fraude et l'éradication des trafics illicites, qui chaque jour font des centaines de milliers de victimes dans l'Union Européenne, est-elle une réelle volonté politique ?

Afin de répondre aux enjeux environnementaux et sociaux du 21e

siècle, l'outil douanier, par ses missions fiscales et économiques, doit être renforcé par un abondement en moyens et en effectifs de l'Administration des Douanes françaises.

Le service public douanier de demain sera composé d'hommes et de femmes, sous l'égide du statut général de la Fonction Publique, recrutés sur concours et recevant quel que soit leur genre, le même traitement indiciaire basé sur le corps et le grade. L'avenir de la Douane ne peut se construire sur la base de l'individualisation des carrières. Le rôle et l'indépendance des fonctionnaires des douanes ne peuvent être assurés qu'à travers la mise en œuvre de garanties collectives renforcées et des instances représentatives des personnels préservées, tant au niveau local que national. Cela concerne les mutations, l'avancement et un système rénové de l'évaluation. Le bien-être au travail doit être renforcé dans chaque organisation du travail de la DGDDI.

Les différents aspects de la vie des services (immobilier, matériels, applications informatiques, emplacement) doivent faire l'objet d'une co-décision avec les personnels et validés dans les instances dédiées. Agents des Finances, la question des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des douaniers, ne peut se faire que dans les instances interdirectionnelles au plus près des services et avec des moyens nouveaux pour que la santé au travail, soit plus qu'un simple titre de plans ministériels.

Utilité économique

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) qui dépendront sans cesse davantage des marchés financiers mondiaux. Le résultat de cette politique s'est traduit par une explosion des inégalités.

À l'échelle mondiale, la richesse des 1 % les plus riches correspond à plus de deux fois la richesse de 90 % de la population mondiale. Ainsi, depuis 40 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 unique but de développer les échanges commerciaux.

Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, les pays vainqueurs ont voulu se doter d'institutions internationales (ONU, UNESCO, etc..) dont des organisations financières qui verront naître plus tard le FMI et la Banque mondiale, ainsi qu'un projet de régulation du commerce international. Pour ce faire, du 21 novembre 1947 au 24 mars 1948, s'est tenue, à Cuba, la conférence

des Nations Unies sur le commerce et l'emploi dont l'acte final est connu sous le nom de « *Charte de la Havane* » (reconnaissance de la coopération libre entre les nations) qui hélas ne sera pas ratifiée à cause de l'opposition du Congrès des États-Unis et sera remplacée par l'accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT).

Celui-ci est conçu comme une négociation permanente multilatérale entre États souverains ayant pour fonction la diminution progressive - jusqu'à leur suppression - des droits de douane. L'argument avancé est de favoriser la paix menacée par le protectionnisme aux dires de certains économistes - ce qui est très contestable - et donc de faciliter les échanges commerciaux. Les négociations se déroulaient par cycles (round en anglais), et ont plutôt bien fonctionné jusque dans les années 1980. Les droits de douane sont tombés à des taux très bas, 3 ou 4 % dans de nombreux domaines. Le huitième cycle - l'Uruguay round - qui a duré de 1986 à 1994 a débouché sur la création de l'OMC, Organisation Mondiale du Commerce et l'adoption d'un nouvel ensemble d'accords entrés en vigueur le 1er janvier 1995.

Si les accords du GATT ne portaient que sur les produits manufacturés, l'OMC concerne à peu près tous les secteurs économiques : matières premières, agriculture, services, propriété intellectuelle et investissements. La principale règle de l'OMC est le libre-échange total : suppression progressive des barrières douanières tarifaires (droits de douane) et non tarifaires (quotas, normes sanitaires, normes sociales et environnementales) afin d'élimi-

ner toute restriction au commerce et aux investissements. Les conférences de l'OMC ont souvent donné lieu à de fortes manifestations de citoyens, la première étant celle de Seattle en 1999. Cet événement est symbolique et fondateur à plus d'un titre car c'est la première fois qu'une manifestation non-violente arrivait à bloquer un sommet international avec des militants venus du monde entier. Par la suite, d'importantes mobilisations citoyennes ont ébranlé la confiance en un commerce international régulé et porteur de progrès.

Depuis le Doha round (2002), l'opposition des pays du Sud principalement sur les questions agricoles empêche la ratification de nouveaux accords. On peut affirmer aujourd'hui que l'OMC est entrée en léthargie malgré un petit sursaut en 2013 avec le « *paquet de Bali* » où quelques avancées ont été rendues possibles : aide au développement des pays les moins avancés, réduction des subventions à l'exportation des produits agricoles des pays riches, réduction des formalités douanières.

Du côté européen, l'UE, favorable dès sa création au libre-échange généralisé, a progressivement réduit les droits de douane sur le continent jusqu'à leur suppression en 1993. Néanmoins, il existe des déséquilibres car une compétition féroce s'installe entre les pays européens (baisse d'impôts sur les sociétés, disparités des taux de TVA, baisse du coût du travail et de la protection sociale). En ce qui concerne le transport de marchandises, la plupart des pays européens favorisent le routier car socialement beaucoup moins encadré que le ferroviaire. D'ail-

leurs, la « *taxe poids lourds* » censée limiter et taxer les circuits longs n'a pas survécu aux pressions patronales diverses. Toutes ces mesures sont imposées sans droit de regard du Parlement Européen.

Au niveau des Parlements nationaux, la situation est pire du point de vue démocratique car, depuis le traité de Lisbonne, une bonne part de ces questions relève de la compétence exclusive de l'Union Européenne.

Exigeons de remettre en cause le Traité de Lisbonne, entré en vigueur en 2009, pour une harmonisation sociale et fiscale favorable à tous les travailleurs européens ! En plus de ces règles de libre-échange international, des facilités sont accordées aux armateurs pour mettre en place « *le grand déménagement* » du monde par la réduction des coûts du travail et du transport. En effet les porte-conteneurs sont exemptés de taxes sur le fioul. 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 (exemption de taxes sur le fioul, abaissement des droits de douane, mise en concurrence des marins, délocalisation et diversification d'une partie de leur activité...). Un autre exemple de la grande dérégulation de l'économie au niveau mondial, est la responsabilité du FMI et de la Banque mondiale dans l'obligation de prêts aux pays en voie de développement en l'échange de privatisation de pans entiers de leurs économies, obligeant ainsi ces derniers à s'orienter vers le « *tout exportation* ». Ces politiques néfastes ont des conséquences environne-

mentales très lourdes. Quelques exemples marquants, comme l'exportation de déchets vers les pays du Sud où les normes sociales et environnementales sont inexistantes, provoquent de grandes pollutions et la multiplication des maladies. La combinaison néfaste de dérégulation, de moins-disant social et de mondialisation à outrance, a prouvé son « *efficacité* » morbide lors de la crise de la Covid-19.

On peut aussi citer le développement de la culture de 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, et de plus, déstructure tout le tissu social et économique local. Ainsi, Total délocalise vers des pays non soumis au protocole de Kyoto et aux quotas européens de CO2. Malgré l'affaiblissement du rôle de l'OMC dans le monde, on assiste donc depuis quelques années à une profusion de nouveaux accords bilatéraux ou régionaux : Tafta, Ceta, Jefta... Ces traités conservent les principes fondamentaux de l'OMC mais démultiplient !

Une véritable justice privée se met en place avec des tribunaux arbitraux qui régleront les contentieux entre les investisseurs et les collectivités publiques. Les investisseurs pouvant porter plainte contre un État en cas d'expropriation directe ou indirecte, par exemple lors d'une modification de la fiscalité. A noter que l'inverse n'est pas prévu : un État ne peut pas attaquer un investisseur – c'est-à-dire une multinationale !

LA PEUR DU PROTECTIONNISME ?

Afin de lutter contre les idées reçues, depuis des décennies, l'UE pratique une forme de protectionnisme avec la PAC. La Chine et la Grande-Bretagne sont, elles aussi, friandes de mesures associées à du protectionnisme, en maintenant leurs mon-

naies respectives sous-évaluées afin d'être plus compétitives.

La perception de droits de douane constitue une ressource pour les pays importateurs, et c'est souvent une part importante du budget des pays pauvres, en plus de protéger leurs productions locales.

Le protectionnisme est combattu par les grandes firmes transnationales, fanatiques du libre-échange qui leur permet de commercer et investir sans entrave partout dans le monde, placer leurs capitaux là où elles pourront réaliser les plus grands profits, avec pour conséquence les délocalisations dans les pays à bas coût de main d'œuvre. Même si la politique de Trump aux États-Unis entre 2016 et 2020 avait mis en place un protectionnisme sur certains produits importés, cela restait une guerre « *inter-capitalistes* » entre les grandes puissances. Héritées de la Charte de la Havane en 1947, des conceptions plus pacifiques peuvent se mettre en place dans les échanges internationaux. La coopération libre, et des règles de commerce équitable avec des normes sociales et environnementales, peuvent être mises en place avec un protectionnisme intelligent.

Cette orientation se traduirait par la mise en œuvre de mesures telles que la révision du Code des Marchés Publics, pour favoriser les entreprises de l'économie sociale et solidaire, les produits et services écologiques, l'activité locale et l'instauration d'une taxe kilométrique aux frontières françaises pour introduire le coût écologique dans les marchandises en fonction des distances parcourues. Les échanges commerciaux seraient établis sur la base de la coopération, de la solidarité et de la complémentarité en lieu et place de la « *concurrence libre et non faussée* », de la compétitivité, de la guerre concurrentielle, du dumping fiscal et social. Libre-échange et protectionnisme doivent être dosés

de façon équilibrée sans nuire ni à l'une ni à l'autre des parties.

Il faut remplacer le libre-échange concurrentiel par un libre-échange coopératif, remplacer un protectionnisme xénophobe par un protectionnisme modulable. D'ailleurs, la mise en place du Code des Douanes de l'Union au 1er mai 2016, n'a fait qu'aggraver la concurrence entre États membres dans le cadre de la « *reconquête du dédouanement* ». 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, voire des droits de douane 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 ou à la loyauté des échanges garantissant une saine concurrence.

QUELLES SONT LES SOLUTIONS APPORTÉES PAR LE SNAD CGT FACE AU DUMPING SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ?

Le SNAD CGT préconise la mise en place de mesures de protectionnisme au niveau européen par la modulation des taxes sur les produits ne respectant pas certaines normes sociales et écologiques. Ces droits de douane pourront être redistribués aux pays vertueux s'engageant à un meilleur respect environnemental, social et salarial.

Le budget européen pour la douane doit prioriser le contrôle des marchandises, la redistribution des droits de douane sur des projets sociaux et environnementaux, sur le contrôle des personnes (Frontex).

- Taxation du fuel 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 (re)nationalisant.
- Protection de notre agriculture au même titre que celle 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, dans le respect du code du travail en milieu maritime... Outre les conséquences néfastes bien connues de la mondialisation pour les citoyens (contrefaçon de médicaments, sofas imbibés de produits chimiques...), il ne faut pas négliger les problématiques qui touchent directement les douaniers, comme la pollution/fumigation des conteneurs.

En ce qui concerne ces cas, l'administration n'a évolué que sous la pression du SNAD CGT mais cela reste insuffisant. Nos élus dans les instances dédiées doivent être vigilants face à ces risques pour les agents.

Nous vivons une période de régression sociale historique dans laquelle la lutte des classes prend tout son sens, et justifie le rejet du capitalisme, dans tout ce qu'il a d'exécutable.

Des missions de service public

Remplir pleinement sa mission de régulation et de contrôle des flux des marchandises est la raison d'être de notre administration. Face à l'augmentation exponentielle des échanges, et au volume sans cesse grandissant des marchandises, la dématérialisation et la dérégulation ne sauraient être, au regard de leurs conséquences négatives en termes d'emploi, des solutions porteuses d'avenir.

L'élargissement continu de l'UE (ex-pays de l'Est ? Ukraine ? Turquie ?...) semble plus obéir à des motivations géopolitiques qu'à la défense des intérêts des travailleurs et des privés d'emploi européens. L'entrée en vigueur du CDU, avec la concurrence totale entre tous les services douaniers européens, participe d'une stratégie globale visant à préparer l'avènement des traités dits transatlantiques (Tafta, Ceta, Jifta, Mercosur).

Le SNAD CGT combat fermement cette stratégie ultralibérale et dénonce ces perspectives dangereuses et complexes qui sont autant d'évolutions auxquelles la douane doit faire face (explosion de la fraude organisée et des trafics illicites de toutes natures etc.). Enfin, pour mener à bien ce combat, le SNAD CGT doit aussi s'interroger sur le véritable rôle de l'UE dans la promotion de l'ultralibéralisme ainsi que sur ses conséquences. Le SNAD CGT n'entend pas rester indifférent aux effets néfastes que ce libre-échange mondialisé met en place sur les salaires, l'emploi, les normes, les services publics, les fraudes fiscales et la souveraineté des peuples. Les missions confiées à la Douane

concernent le contrôle statique ou en 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, 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 en fait partie.

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, SÉCURITÉS SANITAIRE ET PHYTOSANITAIRE

La douane contrôle les importations de médicaments (secteur où la contrefaçon se développe de manière exponentielle) et doit garantir que les produits végétaux et animaux sont conformes aux réglementations sanitaires. Nous savons qu'en 2006 la grippe aviaire s'est davantage diffusée par les voies commerciales que par les migrations naturelles, que les doutes sur la toxicité des OGM se renforcent, que la COVID 19 pourrait venir du commerce illicite et de la consommation d'animaux sauvages et protégés.

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 les différentes politiques austéritaires. 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 explosent à tel point que les prix chutent : les Douaniers réalisent 80 % des saisies de stupéfiants en France, dont une bonne partie à proximité des anciennes frontières intracommunautaires.

Après Tchernobyl (Ukraine), le 11 mars 2011, a eu lieu à Fukushima (Japon) 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 (sic) 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

Les États généraux de la Douane organisés à l'initiative du SNAD CGT en septembre 2013, ont largement débattu des conséquences sanitaires, sociales et fiscales de la contrefaçon.

Tous les secteurs d'activité sont touchés par ce fléau qui provoque la disparition d'environ 340 000 emplois par an en France, alimente les filières du travail clandestin et engendre des pertes de recettes pour l'État. Avec un chiffre d'affaires global annuel de 600 milliards de dollars, cette forme de criminalité constitue une atteinte au développement économique, grève les recettes fiscales des États, alimente le manque de fiabilité des produits mis sur le marché, la corruption et le crime organisé.

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, dans le seul but d'augmenter leurs profits. La lutte contre la contrefaçon doit se faire suivant des bases de protection des emplois, en privilégiant les contrôles des 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, pour des raisons mercantiles, 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 doit être retirée. La mission de protection du

consommateur doit également s'attacher à la vérification de la traçabilité des produits pour les citoyens et notamment le renforcement de l'article 39 du Code des Douanes sur l'étiquetage concernant les mentions de fabrication française.

Pour promouvoir l'industrie française, les douaniers sont également des régulateurs du commerce international. Pour la sauvegarde de l'emploi et le soutien de l'économie nationale, les Douaniers contrôlent des produits fabriqués à l'autre bout de la planète qui sont sans aucune mention de leur origine de fabrication. De grandes multinationales et certains entrepreneurs peuvent choisir de produire dans les pays où il y a moins de contraintes, moins de taxes, moins de normes sociales et environnementales.

Mais dans ce cas, il faut imposer des droits de douane et l'inscription de l'origine de leurs produits.

Les consommateurs pourront ainsi faire leurs choix en connaissance de cause. Si l'Union Européenne choisissait de mettre en place un protectionnisme à l'entrée des marchandises avec un étiquetage social et environnemental, la DGCCRF et la Douane seraient à même de contrôler sa bonne mise en œuvre, à condition toutefois que leurs effectifs soient renforcés.

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 réglementée par la Convention de Bâle et la directive européenne REACH, applicable également entre les États membres de l'Union Européenne. Mais la douane intervient également dans le domaine d'avenir de la fiscalité écologique, car elle perçoit et contrôle la TICPE dont la modulation en fonction de critères environnementaux devrait être préférée aux critères d'exonération actuels.

En effet, le principe du pollueur/payeur doit être renforcé pour les plus gros pollueurs (secteur routier, cimentaire, chimie, aviation commerciale, marine marchande...) par l'application d'une taxe carbone significative et favoriser les moyens de transport de marchandises les moins polluants (transport fluvial, ferroviaire et ferroutage). La valeur marchande du carbone doit être prohibée, marché synonyme d'un droit à polluer pour les sociétés grandes consommatrices de carbone qui achètent ce carbone aux sociétés économes et revendent ce carbone non consommé dans l'année.

Ces missions n'ont malheureusement pas les moyens de leurs ambitions, la Direction Générale n'en faisant pas souvent état dans ses plans de contrôles et ses objectifs annuels. En fixant ses priorités, la Direction Générale a dernièrement oublié la mission de lutte contre le commerce illicite de la faune et de la flore, malgré la situation mondiale catastrophique d'extinction massive de la biodiversité (6e extinction de

masse selon les scientifiques). Elle s'est contentée de fixer ses priorités habituelles (lutte contre les trafics de tabacs, alcool, stupéfiants, contrefaçons, etc)... Le sort fait à la TGAP par son transfert à la DGFIP, malgré les contentieux d'ampleur réalisés dans ce domaine de fiscalité par la douane, démontre le peu de volonté du législateur pour le contrôle des entreprises portant atteinte à l'environnement.

Le SNAD CGT déplore l'inexistence de formations et de critères de sélection DELTA pour REACH, ainsi que le manque de sanctions et de moyens efficaces pour contrôler réellement les filières qui trafiquent les déchets : « *L'action climatique est une question syndicale : il n'y a pas d'emploi sur une planète morte* » Confédération syndicale internationale (CSI) mars 2015.

I - PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

1° PROTECTION DES ESPÈCES MENACÉES

Le réchauffement climatique contribue grandement à mettre en péril la survie d'un nombre toujours plus grand d'espèces de la flore et de la faune, terrestres et aquatiques. La Douane est chargée de la protection des espèces menacées à travers le contrôle du respect de la Convention de Washington (ou CITES). Cette convention internationale a pour but de veiller à ce que le commerce international des animaux et des plantes sauvages ne menace pas la survie des espèces. Elle a été retranscrite avec une application encore plus restrictive dans la

réglementation européenne. Or, le braconnage et la contrebande des espèces menacées financent des organisations criminelles et terroristes. La lutte contre cette fraude est une mission à part entière de la douane depuis 1997.

Cette mission doit devenir une véritable priorité de la Douane et nécessite la mise en œuvre :

- d'une plus grande sensibilisation et meilleure formation des agents dès les formations initiales, permettant d'appréhender la diversité et l'ampleur de la fraude,
- d'un réseau d'experts plus étoffé,
- d'équipes spécialisées et dédiées dans les plus grands centres tels Roissy, Le Havre...
- d'un travail en réseau avec les autres administrations concernées (DREAL, OFB, services vétérinaires, Muséum d'Histoire Naturelle...) et les acteurs professionnels et associatifs du secteur (parcs zoologiques, associations de défense des animaux...), et avec la mise en place d'un partenariat au niveau de toutes les DR pour faciliter les contrôles.

2° PROTECTION DES RESSOURCES HALIEUTIQUES

La Douane participe à l'Action de l'État en Mer et à ce titre, les Douaniers ont pour mission de faire respecter des normes environnementales par les pêcheurs et les vendeurs afin de lutter contre la surpêche et la capture de jeunes poissons. Ils contrôlent notamment le respect de :

- la taille minimale par espèce de poisson,
- les périodes de pêche,

- la conformité des engins de capture.

Cette mission nécessite la présence régulière d'agents formés à ces contrôles dans tous les ports de pêche et les ports d'importation.

II - LUTTE CONTRE LES POLLUTIONS

1/ LE CONTRÔLE DES DÉCHETS

En théorie la convention de Bâle (1989) devait permettre de réduire la circulation des déchets dangereux entre les pays. Or, malgré la prise de conscience de certains pays, nos déchets continuent de s'exporter vers les pays pauvres du Sud. À destination, nulle filière d'élimination des déchets toxiques, non recyclables, seulement des petites mains miséreuses (souvent des enfants) qui, au prix de leur santé, tentent de survivre en récupérant des matériaux dans des conditions inadmissibles.

Les solutions de traitement et de recyclage qui respectent au mieux l'environnement et la santé humaine, doivent être trouvées et mises en place sur le territoire, y compris pour récupérer les matériaux rares et précieux utilisés dans les appareils électroniques et informatiques (et ainsi lutter contre le gaspillage).

La Douane, garante du contrôle de la marchandise, est l'administration la mieux placée pour contrôler le transport international des déchets, qui s'effectue le plus souvent par voie maritime. Les Douaniers doivent être en nombre suffisant pour contrôler un plus grand nombre de conteneurs dans les ports.

2/ CONTRÔLE DES SUBSTANCES CHIMIQUES (DIRECTIVE REACH)

La directive REACH (2007) est un règlement européen qui prévoit

l'enregistrement des substances, produits et usages des substances chimiques et impose des obligations aux fabricants, importateurs et utilisateurs de ces substances, afin d'assurer une maîtrise des risques. L'enjeu de cette réglementation est de limiter l'exposition des consommateurs et aussi des utilisateurs professionnels aux substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques.

Dans ce contexte, la Douane est habilitée à effectuer des contrôles documentaires et/ou physiques (y compris analyses en laboratoire) à l'importation ou sur le territoire. Cependant, l'exigence des citoyens à être mieux protégés se heurte à la volonté de l'Administration d'alléger les contrôles et de diminuer le temps d'immobilisation des marchandises par la Douane. La capacité d'intervention de la Douane et des autres administrations doit être renforcée pour permettre le contrôle de la réelle application de la directive REACH par les opérateurs.

La Douane surveille également les dégazages sauvages en mer avec la mission POLMAR. Les dégazages en mer sont une source de pollution maritime redoutable pour la faune et la flore concernées. Notre administration a fait le choix de limiter les activités de contrôle de cette activité dangereuse, alors qu'elle devrait constituer une priorité de notre activité. Encore une fois, les choix économiques des comptables de Bercy se heurtent à la réalité écologique et humaine.

III - POUR UNE ADMINISTRATION EXEMPLAIRE

Exiger de l'Administration que l'impact environnemental de tout projet soit évalué et limité: restructurations, application informatique, immobilier... Exiger que tout projet immobilier réponde aux normes maximales en matière de consommation d'énergie. Revoir certains

marchés publics comme en matière de fourniture de matériels informatiques: à l'heure actuelle, 20 % des postes informatiques sont renouvelés tous les ans, sans que soit pris en compte la réelle vétusté du matériel remplacé, ni la réelle nécessité d'un matériel plus performant (gaspillage). Privilégier les transports les moins polluants dans les déplacements professionnels.

La Douane et la question migratoire

Dans le monde où nous vivons, il serait illusoire de penser que l'on va pouvoir contenir et, a fortiori, interrompre les flux migratoires par des frontières.

Dans la mondialisation telle qu'elle se fait actuellement, les capitaux et les marchandises ont primauté sur les hommes et les femmes, pour circuler. Pourtant, la migration est un phénomène attaché à la liberté la plus ancienne : celle d'aller et venir. Nous sommes alors convaincus, en tant que progressistes internationalistes, que la possibilité de migrer est un droit fondamental et une richesse culturelle pour tous les pays.

Pourtant, ce sujet est présenté comme un problème, tant au niveau politico-médiatique que dans les croyances populaires, celui d'une soi-disant invasion d'autres civilisations ou par la peur de l'autre. La hausse du chômage et de la précarité accentue les mythes et affirmations infondées selon lesquelles l'immigré coûterait trop cher à nos sociétés bourgeoises.

Face aux migrants, l'Europe se verrouille et externalise ses frontières, en délocalisant le contrôle de l'immigration aux pays de départs qui, sous la pression de Bruxelles, ont pour mission de retenir les flux de personnes (cas de la Lybie, de la Mauritanie, de l'Ukraine...).

Elle sous-traite de fait les responsabilités sociales et environnementales de sa politique impérialiste dans le monde. Pour se prémunir de cette supposée invasion de migrants, l'UE s'est dotée dès 2005 d'une agence supra nationale, Frontex. Elle a

pour objectif « *d'améliorer la gestion intégrée des frontières extérieures des États membres de l'UE* ». La gouvernance de cette agence reste très opaque (le Parlement Européen n'étant pas consulté sur ses prérogatives) et son budget est en augmentation de façon considérable et déraisonnée depuis sa création, passant de 6 millions à 11,3 milliards d'euros à ce jour.

ET LA DOUANE DANS TOUT CELA ?

Depuis 1995, la DGDDI gère les contrôles d'identité des passagers arrivant par les petits aéroports et passant certaines frontières terrestres intérieures, pour vérifier la conformité administrative des voyageurs, effectuer des recherches sur les fichiers dit Sécurité ou Interpol et traiter, le cas échéant, les faux papiers et faux visas Schengen. Elle officie dans de nombreux points de passage frontaliers terrestres, aériens et maritimes.

Par manque d'effectifs, ces missions PPF ont bien souvent pris le pas sur les missions de lutte contre la fraude. La douane doit bénéficier d'un abondement d'effectifs pour permettre la réalisation de l'ensemble des missions qui lui sont confiées.

Depuis des années, la Direction Générale a rendu celles-ci prioritaires jusqu'à anéantir les contrôles douaniers et les droits des agents (restriction du droit de grève). 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. L'État criminalise les migrants alors qu'il assouplit les formalités pour les marchandises et les capitaux.

Autres missions périphériques, dès 2015, la DGDDI s'est engagée à assurer des missions régies par Frontex, en recrutant un volant de volontaires terrestres pour intervenir aux frontières extérieures de l'UE, et en co-finançant une partie des moyens aéroterrestres (2 Beechcraft, un patrouilleur – DFP3 – et une vedette – DF33 –). Le SNAD CGT s'est, dès le départ, opposé à ces opérations hors « cœur de métier ». Tout d'abord, en dénonçant l'opération en Grèce pour laquelle la DGDDI cherchait 80 volontaires pour renforcer la frontière gréco-turque, en tant que préposés à « *l'escorte d'étrangers en situation irrégulière au départ de la mer Égée à destination de la Turquie* » selon les termes de la note du 1er avril 2016.

Quand on considère le traité signé entre l'Union Européenne et la Turquie, et ses conséquences en matière de droits de l'Homme, il nous a semblé essentiel, en tant qu'organisation syndicale, de nous opposer dans un premier temps, puis d'alerter dans un deuxième temps, sur cette dérive des missions traditionnelles en missions policières. Nous sommes aussi intervenus plusieurs fois avec nos collègues marins pour que la mission en mer des patrouilleurs et garde-côtes soit encadrée socialement pour les personnels navigants.

Dans le cadre de la surveillance maritime, nos collègues sont engagés dans des opérations de secours permettant de sauver de nom-

breuses vies humaines en Méditerranée. Ces opérations sont importantes, car elles répondent au droit international d'entraide en mer.

Pour autant, elles doivent se faire dans le respect des droits et garanties des agents de la DGDDI engagés dans cette mission, grâce à des formations de secours adaptées, une aide psychologique et la présence d'un infirmier à bord. Le rapatriement sur le territoire national des mineurs isolés, récupérés en mer et jusqu' alors débarqués en Grèce, pour lequel nous intervenons actuellement auprès de la DGDDI et des parlementaires, redorerait l'image d'une douane au service de tous.

Pour nous, ces missions au profit de l'agence supranationale Frontex ne doivent pas détourner notre administration de ses prérogatives en matière de contrôles, à savoir le contrôle économique et fiscal des marchandises et des capitaux. Si nous reconnaissons et saluons le travail de nos collègues marins en mer, lors de ces missions par leur aide apportée aux populations fuyant, pour la plupart l'innommable, nous ne pouvons pas, en revanche, rentrer avec la DGDDI dans un dialogue de gestion sur la question des contrôles terrestres initiés par Frontex.

En effet, la présence de la Douane, dans le dispositif du nouveau règlement prévoyant une réserve rapide d'intervention terrestre dans toute l'Union Européenne, est pour nous un point d'étape dans un remaniement complet de notre métier vers un corps unique à terme de garde-frontières français tel que le prévoit l'une des propositions de la commission d'enquête parlementaire d'avril 2017.

Depuis, le dernier règlement européen fait état de la création d'une agence garde-frontière de 10 000 membres, dont 5 000 sur volontariat des États.

CES MESURES NE PEUVENT LAISSER AUCUN DOUANIER INDIFFÉRENT

Il est urgent de redonner du sens à notre action, et de repenser notre métier en profondeur, alors que le contrôle économique et fiscal de notre administration est sans cesse remis en cause, ce qui donne lieu à de nombreuses fermetures de services. Il en est de même de la protection de nos concitoyens sur tout le territoire, du fait de la disparition d'un grand nombre d'unités de surveillance.

La Direction Générale n'a jamais communiqué de doctrine d'emploi concernant ces missions Frontex, pas plus que de plan de formation adaptée aux 40 volontaires trouvés dans nos rangs. Aujourd'hui, le constat est là : quelques 10 000 migrants se trouvent bloqués en Bulgarie, du fait de la politique de rejet de son plus proche voisin la Hongrie. De hautes clôtures de fils barbelés couvrent une partie de son territoire. Cette situation amène, selon de nombreuses associations humanitaires, à une politique d'expulsion et d'enfermement qui se banalise, tant en mer, que sur terre. La responsabilité de Frontex est posée dans ses dérives, au regard de ses obligations de respect des droits humains.

C'est dans les valeurs et l'identité de notre syndicat que de combattre toutes formes de discriminations.

Aujourd'hui, nous n'avons aucune certitude que les populations concernées par le dispositif Frontex soient en sécurité et protégées par les conventions internationales sur les droits humains. Loin de nous l'idée de montrer du doigt les collègues volontaires dans cette galère, mais plutôt de nous inquiéter des conséquences que pourraient avoir ces missions sur notre identité douanière, qui forme le socle de notre existence dans le Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance.

Le renforcement de notre implication dans ce dispositif terrestre risque d'accroître ce phénomène. C'est ainsi que nous voyons encore surgir des propositions parlementaires visant à remettre en cause l'unicité de la Douane. Nous devons être collectivement vigilants.

Le SNAD CGT est la seule organisation syndicale à dénoncer cette mission à ce jour. En relation avec la confédération et certaines associations sur ces questions, le SNAD CGT a été reçu plusieurs fois par les députés nationaux et européens sur la question d'une commission d'enquête sur Frontex. Le SNAD CGT continuera d'œuvrer avec toutes celles et tous ceux qui le souhaitent, pour défendre et promouvoir une douane d'utilité économique, sociale et environnementale.

Le syndicalisme du SNAD CGT

UN SYNDICALISME CONFÉDÉRÉ, IMPLIQUÉ DANS TOUTES LES STRUCTURES DE LA CGT

Le SNAD CGT s'inscrit pleinement dans la vie de la CGT. Cette volonté ne doit pas rester un vain mot. Par essence, les combats que nous menons s'inscrivent dans la volonté de transformer la société.

Mais naturellement cette volonté doit se mettre en œuvre dans les différentes structures auxquelles nous appartenons. Construire le rapport de force nécessaire à la satisfaction des revendications nécessite à la fois de développer les luttes à la DGDDI mais aussi de mettre en œuvre toutes les solidarités d'actions inter-professionnelles possibles.

Tout d'abord, à la Fédération des Finances, qui est celle de notre champ professionnel. Le SNAD CGT doit prendre toute sa place dans le fonctionnement de la Fédération au sein de la Direction Fédérale. En effet, la Fédération n'est pas une structure supra, mais elle a besoin de toutes les composantes de Bercy pour bâtir ses revendications et son activité, tout comme elle a besoin de tous les syndicats de son champ pour s'exprimer, en notre nom, au CCN.

Au sein de l'UFSE ensuite qui, en regroupant les syndicats de la Fonction Publique d'État, permet d'avancer sur la défense de notre statut, de nos carrières, de notre rémunération indiciaire, de notre vie au travail, etc. Il est indispensable que notre syndicat soit représenté à la Commis-

sion Exécutive de l'UFSE et dans les branches d'activités revendicatives. Il est nécessaire, partout où cela est possible, que les militants du SNAD CGT s'impliquent dans les collectifs « *Fonction Publique* » territoriaux.

Au sein des UL et des UD, nous avons toute notre place pour apporter notre expérience professionnelle et syndicale, pour participer aux débats qui doivent aboutir à la construction de revendications et d'actions inter-professionnelles.

Participer au fonctionnement de toutes ces structures implique un déploiement militant important mais, à chaque niveau de responsabilité, cela induit un débat collectif des syndiqués, des collectifs dirigeants, des salariés. Tous les combats sont importants. Il ne peut y avoir de repli corporatiste au SNAD CGT, et encore moins de luttes ou de revendications opposant les différentes branches d'activité.

DÉVELOPPEMENT DE LA DÉMARCHE SYNDICALE

La démarche syndicale du SNAD CGT doit consister avant tout en la résistance à tous les plans mortifères du gouvernement. Le SNAD CGT combattra pour obtenir le retrait de toute réforme destructrice de missions et d'emplois, du statut, d'attein-tes aux libertés, etc. Cela suppose au quotidien une présence au plus près des agents pour informer, réunir, débattre et proposer des modalités d'action. Toutes les formes de luttes, y compris la grève, doivent être débattues et construites avec les personnels. C'est un gage de réussite.

Il s'agit de transformer le mécontentement général des agents en actions collectives. L'accumulation de régressions sur le plan des missions, des effectifs, des implantations et des droits et garanties conduisent souvent les collègues au fatalisme. Dès lors, l'intervention du SNAD CGT pour transformer la colère en mobilisation est déterminante. Cela suppose une vie syndicale qui irrigue au mieux les services, avec un réseau le plus dense possible, et une vie syndicale démocratique qui place le syndiqué au centre des préoccupations.

LE SNAD CGT ET L'UNITÉ D'ACTION

Dans le cadre du développement des luttes, l'unité d'action est un élément essentiel de notre capacité à agir. C'est une attente réelle de nos collègues qui s'inscrivent plus facilement dans les actions unitaires. Le SNAD CGT est souvent à l'initiative et doit continuer de l'être, sur la base de ses propres revendications et non sur l'alignement du plus petit dénominateur commun.

Même essentielle, l'unité syndicale ne peut être une fin en soi. C'est sur la base des revendications des Douaniers, en lien avec nos syndiqués et avec les revendications du SNAD CGT, que nous devons la construire. Au-delà du rassemblement des logos des organisations syndicales, c'est bien l'ensemble des salariés qui doivent être rassemblés. De même, pour la défense d'un service public douanier d'utilité économique, sociale et environnementale, et à l'instar des États-Généraux de la Douane organisés en 2013 par l'in-

tersyndicale douanière, le rassemblement doit pouvoir se faire également avec les citoyens, les partis politiques progressistes, les associations, les élus locaux et nationaux, les professionnels revendiquant le renforcement des douanes, etc.

LES SECTIONS DU SNAD CGT

Dans le respect des orientations adoptées collectivement en Congrès, chacune des sections du syndicat national représente et défend les missions et les agents de la Douane placés dans leur compétence géographique. Placées au cœur du dispositif, au plus près des Douaniers, nos sections sont pleinement inscrites dans le dynamisme, le renforcement et le développement de la CGT, avec l'aide de la direction nationale.

Depuis 2001, le syndicat national a par ailleurs souhaité que l'ensemble des sections soient actrices des prises de décisions au niveau national en créant le Conseil Syndical.

C'est la raison pour laquelle leur présence est indispensable dans cette instance décisionnaire.

LE BUREAU NATIONAL

Il doit être l'outil de mise en œuvre 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 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 ou institutionnelles (GT, CTR, ...).

LE SECRÉTARIAT NATIONAL PERMANENT

Il s'agit en premier lieu de « l'interface » qui permet de contacter le SNAD CGT 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 œuvre les décisions prises par le Conseil Syndical. Il s'assure de l'intervention du syndicat au sein des instances de concertation et organismes administratifs (IRP). 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.

Comme il est précisé dans la charte des élus et mandatés, tous les représentants du SNAD CGT des différentes instances se doivent de porter les revendications votées lors de

notre Congrès et portées par notre syndicat. Ils doivent rendre compte de leurs mandats devant le Conseil Syndical ainsi que par le biais de comptes-rendus de réunions.

LA SYNDICALISATION

Chaque année, nous constatons une baisse du nombre de nos adhérents. Certes nous perdons des effectifs, mais ce n'est probablement pas la seule raison de cette érosion et nous devons regarder avec lucidité l'état de nos forces syndicales, mais aussi mettre en œuvre un nécessaire plan de renforcement.

Ce plan devra faire partie de nos priorités et il agira à plusieurs niveaux :

- mise à jour du Cogitiel pour pouvoir élaborer un état des lieux sociologique et géographique précis de nos adhérents,
- formation des militants à la syndicalisation,
- élaboration d'outils d'aide à la syndicalisation,
- communication, présence sur le terrain,
- présence régulière dans les deux écoles, travail sur la continuité syndicale afin de ne plus perdre nos adhérents au moment du départ à la retraite, etc.

Ce vaste plan pourra faire l'objet d'ateliers à l'occasion d'un Conseil Syndical.

LES RETRAITÉS, ACTEURS DU SYNDICAT

Aujourd'hui, le départ à la retraite est l'occasion d'une déperdition en adhérents très importante. C'est une situation qu'il faut prendre en compte, et à laquelle il est impératif de remédier. Pour que l'activité spécifique retraités au sein de l'Union Fédérale des Retraités connaisse un développement plus complet, il est indispensable qu'il y ait une prise en charge plus importante par le syndicat. En effet, la continuité syndicale doit être assurée à l'approche

de la retraite. De même, les revendications spécifiques des retraités (pouvoir d'achat, protection sociale, action sociale, dépendance, logement, etc.), doivent être connues de tous les militants.

LES CADRES, UNE ACTIVITÉ À PART ENTIÈRE

Nous ne pouvons que déplorer, scrupuleux après scrutin, notre défaillance en catégorie A et chez les encadrants d'une manière générale.

Ce n'est pourtant pas une défaillance d'adhésion puisque nous avons de nombreux adhérents en catégorie A et A+, ce qui nous permet de pouvoir constituer quelques listes. Il faut donc agir. C'est ce que nous avons fait en participant à l'élaboration de la brochure « cadres » de la fédération à l'occasion du scrutin de 2018. Nous allons aussi à chaque session à Tourcoing, faire la présentation de notre syndicat, même si une présence plus régulière devrait être mise en place. La commission « écoles » devra s'y attarder.

Enfin, nous avons invité les camarades de l'UGICT à nos travaux du Conseil Syndical, pour s'emparer plus largement des dossiers qu'ils portent : droit à la déconnexion, temps de travail, formation, etc.

Nous rappelons que l'adhésion à l'UGICT (qui ne présente aucun surcoût pour l'adhérent) doit être proposée individuellement à chaque cadre de notre syndicat. En effet, ce n'est pas un choix collectif du syndicat national ou de la section.

Le secrétaire de la section est chargé de recenser les adhérents-cadres de sa section afin de les informer de la possibilité d'adhérer à l'UGICT sans surcoût. Cette « adhésion » permet à chaque cadre qui le souhaite de recevoir les publications de l'UGICT, et en particulier le journal « Options ».

Pour s'impliquer davantage dans cette activité spécifique, les militants du SNAD CGT peuvent s'investir dans la structure fédérale ad hoc, qui vient de se créer, l'UFICT.

C'est une première étape qui en amènera d'autres. Si une activité spécifique au sein du SNAD CGT doit également se mettre en place, il conviendra au Conseil Syndical de créer un collectif et de le faire vivre.

LES NON TITULAIRES, AGENTS BERKANI ET CONTRACTUELS

Même si la CGT, et le SNAD CGT, se bat contre les emplois non statutaires ou se bat pour transformer les emplois non statutaires en emplois statutaires, nous n'avons pas été en capacité de présenter une liste complète de candidats au dernier scrutin. C'est un problème pour ces personnels qui aujourd'hui n'ont plus d'organisation pugnace pour défendre leur emploi, leurs conditions de travail, leur accompagnement en cas de restructurations, etc. Ce sont les personnels les plus précaires, très souvent oubliés et, à ce titre, le SNAD CGT doit continuer de mener la bataille. Seule la CGT est intervenue pour qu'ils ne tombent pas dans l'indifférence. Nous devons continuer cette bataille, d'autant que la loi dite de « transformation de la Fonction Publique » prévoit une recrudescence de recrutements sans concours, contractuels, etc.

Le salariat va se modifier, petit à petit, y compris dans les administrations régaliennes. Nous devons alors adapter nos pratiques pour leur assurer des droits, pour les syndiquer, un barème de cotisation adapté à leur traitement, pour les accompagner au mieux dans leur carrière.

LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

inclut toute forme 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. La loi de transformation de la fonction publique : la fin du paritarisme.

Le préambule de la constitution de 1946 prévoit que : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». Le paritarisme trouve sa source dans ce principe. Le paritarisme a été mis en place au sortir de la guerre pour garantir l'indépendance du fonctionnaire, le mettant à l'abri de toutes les menaces abusives de sa hiérarchie sur sa carrière.

Or la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 remet profondément en cause le paritarisme en supprimant les commissions administratives paritaires (CAP) jusqu'à présent consultées pour les mutations et les promotions, la discipline et l'évaluation des agents, suivant un calendrier prévisionnel connu des organisations syndicales. La disparition des CHSCT et la création d'une instance unique (CSA) fait craindre pour les prérogatives des représentants des personnels en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

L'exclusion des instances dédiées dans le cadre des restructurations ou consultation sur un projet important est inquiétante tant il s'agit d'opérations susceptibles d'altérer la santé physique comme mentale des personnels et de dégrader leurs conditions de travail. La fin du paritarisme va renvoyer chaque agent à sa seule diligence pour assurer la défense de ses intérêts et va faire le lit des audiences informelles que prise tant le syndicalisme de connivence.

LA FIN DU PARITARISME EST UNE ATTAQUE CONTRE LE STATUT DU FONCTIONNAIRE.

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 :

- dialogue social plus large et plus efficace ;
- 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 est ainsi l'interprétation qu'en a faite seul le gouvernement. Des dispositions qui dans l'accord pouvaient apparaître comme des progrès ont ainsi été vidées de toute portée concrète. Ainsi, si la disposition prévoyant 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, elle s'est aussitôt traduite par la représentation de son projet à l'identique, sans que l'Administration ait besoin de l'amender ni même de proposer la moindre négociation.

Toutefois, nous reconnaissons que constitue un véritable progrès la reconnaissance des résultats du vote comme seul critère de représentativité. À 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.

Au fond, les modifications « *cosmétiques* » des règles du dialogue social ne doivent tromper personne : il est hors de question pour le Gouvernement de permettre une véritable participation des personnels à la définition des règles régissant l'organisation et le fonctionnement 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.

LE DIALOGUE SOCIAL NE DOIT PAS ÊTRE UNE AFFAIRE DE PROFESSIONNELS DU SYNDICALISME

L'Administration manifeste une volonté de transformer les représentants du personnel en professionnels des instances, là où c'est précisément leur ancrage dans l'activité qui en fait des experts du travail. Non compensation des absences syndicales, éloignement des lieux de réunion, technicité des dossiers, sont autant de facteurs dérivants, ce que nous dénonçons.

Au plan national, la communication tardive des ordres du jour et des documents, la modification intempestive des calendriers, la technicité, réduisent le dialogue social à sa plus simple expression, qui tient plus du monologue ou du dialogue de sourds qu'autre chose.

Au plan local, la réorganisation territoriale a éloigné les instances et accru les distances pour les élus et mandatés : les instances dédiées sont désormais positionnées au niveau interrégional alors qu'elles étaient

précédemment régionales ce qui accroît la pénibilité des mandats sans compter les tracasseries liées aux frais de déplacement et à leur remboursement via le « *contre-outil* » Chorus.

Tout cela accroît la charge de travail des représentants du personnel et a un effet sur leur disponibilité dans les services. Le SNAD CGT a démontré depuis 100 ans qu'il ne se laissait pas enfermer dans le rôle d'un syndicalisme de salon : la place des militants est avant tout sur le terrain car seule la mobilisation des personnels permet de peser réellement sur les choix de l'administration et de soutenir un réel dialogue social dans lequel ils puissent être entendus.

Le Congrès réaffirme que nul élu n'est « *propriétaire* » de sa fonction. Présenté par l'organisation syndicale, au suffrage des personnels ou non, l'élu ou mandaté SNAD CGT exerce sa charge au nom de l'organisation et dans l'intérêt des personnels. Il se doit de respecter les orientations et principes de la Confédération Générale du Travail. L'élu du SNAD CGT ne pourra se porter garant et défenseur de collègues qui seront coupables d'atteintes aux individus en raison de leurs genres, leurs origines, leurs opinions, et/ou qui seront mis en examen pour des faits similaires. En contrepartie, toute personne élue ou mandatée 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 Congrès se prononce pour le respect des principes qui ont prévalu aux accords de Bercy à savoir :

- que seules les organisations représentatives des personnels soient 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 prendre en compte l'avis des organisations syndicales représentatives ainsi :

- en cas de vote défavorable unanime au premier CT, qu'elle soit tenue de présenter en reconvoction un projet suffisamment modifié qui intègre des observations des OS ;
- en cas de nouveau vote défavorable unanime, qu'elle ouvre de véritables négociations avec ces mêmes organisations syndicales.

Le Congrès se prononce pour que les élus, mandatés et responsables du SNAD CGT refusent de systématiquement cautionner par leur présence :

- toute réunion ne donnant pas lieu à un relevé de conclusions faisant apparaître les positions et propositions exprimées par les représentants syndicaux ;
- toute réunion ne respectant pas le principe de la représentativité.

Le Congrès donne mandat à tous les élus et mandatés dans toutes les instances pour faire instaurer et respecter des règles et pratiques administratives permettant un dialogue social de qualité en particulier :

- par une information complète, loyale et transparente des représentants dans les instances par l'administration ;
- par la faculté pour les représentants du personnel de recourir dans toutes les instances à un tiers expert avec la mise à disposition d'un budget à cet effet ;
- par la reconnaissance de la charge de travail que constitue un mandat de représentant du personnel. Les absences qui en résultent ne doivent pas être pénalisantes pour le service où celui-ci travaille.
- par l'octroi de moyens qui permettent de soutenir une activité syndicale à l'échelle des structures où on les a placés.

Ainsi le SNAD CGT revendique, pour les élus dans les instances

dédiées de pouvoir utiliser, à l'instar des cadres de commandement de l'administration, des véhicules de service ou autoriser et budgétiser la location de voitures. En l'absence d'interlocuteurs disposés à écouter la réalité des travailleurs il est bien évident que c'est grâce à la pression exercée par les personnels, avec l'appui du SNAD CGT, que la hiérarchie consentira à revoir ses projets et à explorer d'autres pistes.

Aussi le Congrès décide pour le mandat à venir de persévérer dans notre démarche, à savoir :

- informer le personnel ;
- l'associer à l'élaboration d'alternatives aux projets de l'Administration ;
- créer autant que possible les conditions de l'unité des personnels et des OS afin d'imposer des alternatives aux choix de l'administration sans sacrifier ni les personnels ni les missions.

LA FORMATION SYNDICALE

Rappelons que la formation est un droit pour tous les syndiqués, donc un devoir pour notre organisation. La formation syndicale a aussi pour vocation d'outiller l'élu et le mandaté. 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 valeur 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. Le SNAD CGT doit leur permettre de devenir acteur, grâce à une formation syndicale renouée et déployée dans toutes les structures de la CGT.

Depuis près de 15 ans maintenant, des moyens conséquents ont été mis en œuvre dans ce cadre. Ceci a permis de mettre en place une offre de formation adaptée aux demandes

et aux attentes des syndiqués. Ainsi un guide de l'élu a été élaboré et est disponible sur le site internet du syndicat. Un guide pratique du douanier, en version papier et en version dématérialisée a également été déployé en 2018, année des élections professionnelles.

Il ne faut pas relâcher nos efforts et il relève de la responsabilité des sections, à l'échelon interrégional, de programmer dans le temps, des périodes de stage afin que « *le pôle formation* » du syndicat puisse anticiper et répondre favorablement aux demandes.

Le niveau interrégional est bien rôdé maintenant. Il est l'échelon de référence pour dispenser une formation syndicale de qualité dans la mesure où il permet d'une part de réunir suffisamment de monde pour tenir les stages et d'autre part de faire se rencontrer et se connaître les militants et syndiqués des secteurs géographiques concernés.

Ce niveau n'exclut évidemment pas les formations proposées par les UD, les UL, la Fédération ou l'UFSE, bien au contraire. 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 ou l'UFSE 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, les cinq axes de travail en matière de formation syndicale, arrêtés au précédent congrès, doivent être réaffirmés :

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. Il s'agit ainsi de croiser les histoires du syndicalisme douanier et de l'administration des douanes.

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. Elle permet de situer le syndicat national dans le paysage de la CGT et ainsi connaître toutes les structures de la CGT. Les responsables locaux du SNAD CGT s'engagent à proposer cette formation systématiquement à chaque nouvel adhérent ou à chaque adhérent qui le souhaite. De grande qualité, elle représente les fondations du militantisme.

2 - La formation de « niveau 1 ».

Cette Formation Syndicale Générale de 5 jours doit être proposée à tous nos syndiqués. Le contenu de ce socle commun syndical a été revu en profondeur afin de l'adapter aux évolutions du monde et de la société. Cette réactualisation permet de mieux répondre aux exigences du moment et mieux aider les syndiqués et militants à se sentir bien dans leur organisation. Conformément à nos orientations de développement du syndicalisme de proximité, nous devons veiller à permettre à nos syndiqués de la réaliser dans l'interprofessionnel et notamment dans leur Union Locale. La section régionale d'accueil ou d'arrivée 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 et permanent de nos responsables syndicaux, de nombreuses directions nouvelles vont être élues dans les sections d'ici au prochain Congrès. Cette situation nécessite l'élaboration d'une formation susceptible d'aider les directions locales à être les plus efficaces possible pour la mise en œuvre 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 manière permanente dès la désignation de nouveaux responsables à la politique financière.

4 - La formation des élus et représentants du syndicat dans les différentes instances

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.

Une brochure regroupant toutes ces formations a été éditée et est en ligne sur le site internet. Nous rappelons qu'un contingent réduit d'agents bénéficie jusqu'à 18 jours de congé pour formation syndicale par an. Une commission « Formation Syndicale » a été créée. Elle devra traduire l'orientation du syndicat dans

les modules de formation et lui faire des propositions pour le développement des formations sur le terrain. Trop peu de formations ont été dispensées au cours de ce mandat.

La priorité pour les 3 ans à venir devra être la formation des futurs formateurs du SNAD CGT afin d'assurer pleinement la continuité des savoirs portés par les formateurs actuels, 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 CoGi-Tiel, qui devra être mis à jour. La commission « Formation Syndicale » établira annuellement un Plan de formation en prévoyant les financements nécessaires, en liaison avec la politique financière, dans le cadre de l'élaboration du budget prévisionnel. 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'UFSE ou l'interprofessionnel.

LA COMMUNICATION

La communication du syndicat, qu'elle soit interne ou externe, revêt une grande importance dans la bataille des idées que nous menons. Il est donc nécessaire que l'information circule le plus largement et le plus rapidement possible. Mais, pour avoir une communication efficace, cela nécessite d'avoir toutes les informations, locales comme nationales.

Faire en sorte que chaque militant du SNAD CGT ait le même niveau d'information est un combat quotidien. La prise de décision est ainsi plus efficace, fluide et transparente. Ceci dit, c'est un effort de chaque instant. À commencer par les informations communiquées par l'Administration : agenda social, documents de travail des GT et CTR, etc.

Nous avons énormément progressé en termes de communication et en outils disponibles. Ainsi, le site a été entièrement rénové en 2015 et voit sa fréquentation en progression mois après mois. Nous l'avons souhaité mixte, en mettant plus en valeur les informations locales que ce n'était le cas auparavant. Mais, au-delà du site, lui-même, nous avons mis en place une lettre d'information hebdomadaire à destination de tous nos adhérents, et une lettre d'information mensuelle (extraction des articles les plus pertinents) à destination de tous les Douaniers. Nous avons édité une carte de contact à distribuer aux collègues, qui a été suivie de près par la création de nos paper-toys, big-Snaddie et big-Snaddy.

Nous avons également lancé une vaste campagne sur nos missions sur 13 semaines à destination des Douaniers, des élus et de la presse à l'occasion des élections de 2018. Une affiche et des flyers ont également été réalisés à cette occasion. Nous avons également publié un « *Guide pratique du Douanier* » à 9 000 exemplaires, guide qui a ensuite trouvé sa déclinaison en version dématérialisée sur notre site et en un clic.

D'autres guides ont été mis à disposition sur le site : guide de la fiche de paye, guide de l'élu, guide de l'évaluation, guide des congés et autorisations d'absence, etc. Ce sont ces guides qui, incontestablement, assurent la meilleure fréquentation. C'est d'ailleurs pour ces raisons que nous avons décidé de les mettre en place et à disposition du plus grand nombre.

De même, le syndicat a pu expérimenter un nouveau mode de prise de contact avec les collègues avec la création du jeu vidéo de la douane qui est en ligne également. Nous avons également largement développé notre réseau pour faire parler de la Douane et des Douaniers : NVO, Confédération, Fédération,

UFSE, médias extérieurs, etc. C'est ainsi que nous avons pu participer aux clips de campagne électorale en 2018, et que la confédération a également relayé notre conflit du Printemps 2019.

À la demande des sections en Conseil Syndical, les forums thématiques d'échanges sur le site ont été remis en place. Sans grand succès pour le moment, ils devraient dans les semaines et mois à venir, trouver leurs nouvelles habitudes pour partager les expériences entre deux Conseils Syndicaux. Grâce à la mutualisation des moyens, le SNAD CGT a pu s'appuyer également sur la boutique en ligne de la fédération pour les publications et goodies. Tout est disponible et gratuit pour les sections : brochures fiscalité environnementale, monnaie, encadrement, économie et migrations, accueil à la CGT, livret santé au travail ou action sociale, lingettes pour tablettes et lunettes, kits stylos, calendriers, marque-pages, affiches, kits de syndicalisation, etc. Le SNAD CGT s'en sert beaucoup pour les écoles.

Nous avons également investi les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Instagram), même si beaucoup reste à faire. Si ce mode de communication n'est pas prioritaire, il ne faut pas le négliger. Nos expressions sont appréciées et suivies, surtout en externe, et cela nous permet de sensibiliser sur nos missions. Notamment auprès du public « *citoyens* » ou « *élus* ». Ils ne se substitueront toutefois jamais à une bonne communication, remise en main propre aux collègues sur le terrain.

Malgré tout, au même titre que le salariat évolue, nos pratiques doivent évoluer également, se moderniser, répondre aux attentes des collègues et investir tous les champs possibles. Un chantier de mise à plat va être lancé : nos pratiques mais également celles des autres (autres syndicats douaniers, autres syndicats CGT, administration), nos marges d'évo-

lution, nos campagnes à venir, nos outils (listes de diffusion à mettre à jour en permanence, nouvelles listes « *métiers* » à créer, petites calechettes à créer, etc). Le Conseil Syndical a décidé de ne pas relancer une publication papier du syndicat. Pour autant, nous devons réfléchir à mettre en place un journal dématérialisé à destination de nos syndiqués et aider les sections à mettre en page les journaux régionaux et interrégionaux en mutualisant les outils ad hoc et en organisant des formations en la matière.

UNE VIE SYNDICALE DE QUALITÉ

Notre organisation syndicale n'échappe pas aux difficultés en termes d'engagement militant et de démocratie interne. Nous en avons discuté à maintes reprises. Nous avons évoqué l'idée de faire une étude sociologique de notre réseau militant afin d'en extraire les failles, mais surtout les forces et les richesses, peut-être même des pistes d'amélioration. Faute de temps, noyés que nous sommes sous le flot des réformes successives, nous n'avons pas eu le temps de la mettre en œuvre. Nous devons nous engager collectivement à la réussite de cette démarche novatrice pour améliorer la qualité de notre vie syndicale.

Nous devons aussi obtenir des droits nouveaux. À chaque réunion avec l'Administration sur le sujet, nous revendiquons que les militants sur le terrain soient déchargés du quota d'activité professionnelle à la hauteur de leur quota d'engagement syndical. Sinon, la situation n'est plus tenable pour les militants et c'est toujours l'activité syndicale (au profit de l'activité professionnelle), ou pire, la vie familiale (au profit de l'activité syndicale) qui en subissent les conséquences.

L'Administration doit donc en tenir compte et accorder des droits nou-

veaux. Le SNAD CGT doit continuer ce combat. Parallèlement, les comportements délégatifs ne cessent de se renforcer. De nouvelles formes de mobilisation nous interrogent sur notre militantisme.

Pour répondre à ces difficultés, il s'agit bien d'amener les syndiqués à prendre toute leur place dans le débat, la vie et l'activité du syndicat. Cela passe évidemment par les échanges lors des AG, mais surtout par des liens réguliers entre les sections et leurs syndiqués. Cela passe également par une répartition la plus partagée possible entre les mandats syndicaux, qu'ils soient locaux ou nationaux et quelle que soit la structure de la CGT.

La parité femme/homme au sein de nos instances doit être un objectif vers lequel notre syndicat doit tendre. Pour permettre les prises de responsabilités nouvelles, les modalités d'organisation et de fonctionnement du travail syndical doivent prendre en considération les obligations, les contraintes et les choix de vie personnels et familiaux des camarades.

Un autre élément indispensable à une vie syndicale de qualité réside dans le respect par chacun et chacune des règles de vie communes, dont nous nous sommes collectivement dotés et sans laquelle aucune vie démocratique, efficace et responsable n'est possible. Cela signifie que les débats doivent avoir lieu dans les cadres collectifs ainsi qu'au sein de nos instances statutaires.

LES DROITS SYNDICAUX

L'enveloppe des droits syndicaux alloués au SNAD CGT est attribuée à la Fédération par le Ministère. Pendant des années, le SNAD CGT s'est peu préoccupé de cette question. Il s'engage depuis quelques années à peser dans ce débat. Notamment à mettre en place avec la Fédération et les autres syndicats CGT des

règles plus équitables et plus transparentes. Ainsi, le SNAD CGT a proposé de travailler sur une nouvelle clé de répartition des droits, qui serait à la fois plus équitablement répartie, et soucieuse des solidarités avec les plus petits syndicats.

Au cours du dernier mandat, le SNAD CGT a fait toute la transparence sur l'utilisation faite des droits. Malgré tout, sans le retour de l'utilisation faite par les sections, la visibilité est quasi impossible. Le SNAD CGT a toujours fonctionné sur la confiance, sans avoir besoin de mettre une clé de répartition en interne. Nous devons continuer de travailler ainsi mais cela nécessite l'engagement de tous à plus de transparence pour plus de lisibilité. Chaque section doit faire remonter l'utilisation de ses droits au Bureau National.

De même, nous devons être très vigilants sur l'octroi de droits nouveaux avec la mise en place des nouvelles Lignes Directrices de Gestion. La transformation du mandat des élus doit alerter notre vigilance. En effet, aujourd'hui les élus disposent d'ASA15 pour aller défendre et représenter les personnels. Qu'en sera-t-il demain ? Il n'est pas question que cela se fasse (comme dans les cellules d'accompagnement social actuellement), sur les droits et aux frais du syndicat.

LE COGITIEL

Unique outil d'organisation de la CGT, correctement servi par les sections, le Cogitiel permet tout à la fois d'assurer la gestion, le suivi et la continuité syndicale. Sa fonction d'aide à la tenue des collectes de cotisations en facilite également suivi et reversement. Le SNAD CGT doit persévérer dans la mise à jour du Cogitiel pour parfaire notre efficacité, connaître sociologiquement nos adhérents, etc. Une version 2 doit être lancée... Il est en conséquence difficile d'intégrer avec pré-

cision ce nouvel outil et son utilisation dans nos orientations...

Cependant, quelle que puisse être l'importance des nouveautés de cette V2, sa tenue, son suivi et son exploitation relèveront toujours, pour ce qui nous concerne, de la gestion des sections. Nous aurons donc au cours de ce mandat à former et informer nos camarades en charge de cette question. Nous devons aider nos sections à faire que cet outil revisité reste un outil performant et efficace dans la gestion et le suivi de nos forces syndicales.

Reconquérir des droits pour les personnels

Si le SNAD CGT milite pour la défense et le renforcement du Statut général des fonctionnaires. Ce n'est pas seulement pour assurer la défense des droits des personnels, mais aussi pour garantir une Fonction Publique au service du citoyen et de l'intérêt général.

Le socle fondateur de la Fonction Publique repose sur la création du Statut général des fonctionnaires en 1946. Il contenait des avancées significatives, le droit syndical et la création des organismes paritaires, et des principes fondamentaux : indépendance et neutralité, égalité de traitement et d'accès aux emplois par concours, continuité et adaptabilité, permettant aux agents publics d'exercer les missions de service public de manière permanente et libérés de toutes pressions contractuelles, politiques ou financières toutes pressions contractuelles, politiques ou financières, vis-à-vis d'intérêts privés.

DÉFENDRE ET RENFORCER LE STATUT GÉNÉRAL ET LES DROITS DES PERSONNELS

Les politiques libérales n'ont eu de cesse de casser ces principes et d'œuvrer pour le démantèlement progressif du statut général. Le gouvernement Macron veut aller plus vite encore.

Dans le cadre du comité inter-ministériel de la transformation publique, il lance des chantiers pour « *refonder le contrat social avec les agents publics* » qui constituent une remise en cause des principes qui fondent le Statut général.

Son objectif est d'offrir aux employeurs publics davantage de souplesse et de marges de manœuvre dans leur politique de recrutement, de rémunération et de ressources humaines. Un nouveau cap est franchi en préconisant le recours accru aux contractuels, aggravant ainsi la précarité, le renforcement de la rémunération au mérite, la diminution du rôle des instances de représentation des personnels (remise en cause du rôle et du contenu des CAP, fusion des CT et des CHSCT) et des mesures pour faciliter les mobilités. A la DGDDI comme ailleurs, les dirigeants s'inscrivent dans la volonté de liquider tous les acquis en matière de droits et garanties des agents. Le rôle des représentants se réduit et les CAP se vident progressivement de leurs prérogatives par la mise en œuvre des nouvelles Lignes Directrices de Gestion, remettant en cause le droit à l'information et à la défense des personnels.

Le SNAD CGT revendique toujours le maintien et le rétablissement des CAP nationales et locales pour tous les actes qui touchent la vie administrative de l'agent. En effet, leur suppression définitive entraîne le fait du prince et la gestion arbitraire de la carrière des agents.

L'objectif de ce gouvernement est d'aboutir à une refonte du dialogue social par la création d'une nouvelle instance collective regroupant CT, CHSCT et toutes les questions RH collectives. La création à terme du Comité Social d'Administration (CSA) sur le modèle du Comité Social d'Entreprise du privé instauré par les ordonnances Macron,

est d'en finir avec les règles de gestion statutaires. Le SNAD CGT s'est opposé à cette première offensive et continuera de le faire. De même, le SNAD CGT revendique le maintien du CHSCT en tant qu'instance indépendante du CT et plus de droits syndicaux pour permettre son bon fonctionnement.

Le SNAD CGT, force de propositions, porteuse de revendications et de luttes sociales, continuera à se battre pour la défense et le renforcement du statut, garantie pour les citoyens que le service public soit assuré par des fonctionnaires neutres et impartiaux.

LA RÉMUNÉRATION

Conséquence des politiques d'austérité budgétaire menées depuis des décennies, au prétexte de résorption de la dette publique, la part des salaires de la Fonction Publique dans les richesses créées est en recul ces quinze dernières années. L'unique hausse du point d'indice de 1,2 % en huit ans, les revalorisations indiciaires et la pseudo-refonte des carrières de PPCR n'ont pas répondu aux légitimes revendications salariales. Depuis 2010, la perte cumulée de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation s'élève à 6,8 % (16,15 % depuis 2000), source UFSE.

Ce sont en partie les raisons pour lesquelles le conflit du Printemps 2019 à la DGDDI a porté sur des revendications salariales qui ont abouti à une augmentation de l'IR pour les SU et ACF pour les AG/CO et une revalorisation du taux horaire des heures de nuits/week-ends/jours

fériés. Toutefois, les revendications sur l'IMT revalorisée à la hauteur du mieux disant ministériel, le nivellement de l'ACF des SU sur celle des CO, le financement de la PSC n'ont pas été entendues. Nous devons maintenir un niveau de revendications salariales très élevé.

Le gouvernement Macron maintient ce cap du gel de la valeur du point d'indice au moins jusqu'en 2022. Et il compte aller plus loin par une montée en puissance de la rémunération « *au mérite* », ce que la CGT réclame à un moment où elle exige l'abrogation définitive (le SNAD CGT avait obtenu la suspension de sa mise en œuvre après les attentats de 2015) du RIFSEEP. La part du régime indemnitaire dans la rémunération s'est accrue, aggravant les inégalités salariales.

Pour la CGT, la part indemnitaire doit diminuer par une intégration dans le traitement, sans effet négatif sur les revalorisations indiciaires. L'essentiel de la rémunération doit s'articuler autour du point d'indice, seul élément transversal à toute la Fonction publique.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La place des femmes dans le monde du travail est un enjeu primordial d'émancipation et de progrès social. En Douane, elles ne représentent encore que 38 % des effectifs à la DGDDI avec des écarts sensibles entre les deux branches d'activité (elles représentent environ 50 % des effectifs en AG/CO et seulement 25 % en SU). C'est par le travail que les femmes gagnent leur autonomie financière, l'un des piliers de l'égalité de genre.

Le SNAD CGT revendique l'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes au sein de la DGDDI. Le SNAD CGT a participé, en concertation, à l'élaboration d'un plan éga-

lité au sein de la DGDDI, adopté en CTR en juillet 2020. Intégrant des engagements de l'employeur, des outils de suivi, des formations, un calendrier, ce plan devra être mis en œuvre rapidement pour enfin améliorer la condition des femmes dans notre administration. Nous veillerons à ce qu'un budget et des moyens dédiés soient bien alloués à la réalisation de ce plan.

Le SNAD CGT porte la mise en place de mesures concrètes dans l'Administration contre les violences sexistes et sexuelles que de trop nombreuses femmes subissent quotidiennement. Pour ce qui le concerne, et afin d'assumer son engagement, le SNAD CGT refusera de porter assistance à tout collègue poursuivi pour faits de violence à caractère sexiste ou sexuel, dans ou hors travail. Le SNAD CGT exige des moyens humains et financiers pour la formation des encadrants et de chaque agent sur les violences faites aux femmes. Ces formations leur permettront de reconnaître ces violences et d'être en capacité de s'y opposer. Des structures dédiées, en lien avec les instances dédiées, doivent être mises en place dans chaque DR.

Le SNAD CGT exige le respect inconditionnel des droits des femmes enceintes et en situation de récente maternité. La conquête de nouveaux droits pour les femmes et les hommes pourrait être ainsi déclinée : les moyens légaux et matériels d'un partage des temps familiaux et sociaux entre les femmes et les hommes, les moyens nécessaires pour la prise en compte collective des besoins sociaux pour l'accueil de la petite enfance, le logement ou la perte d'autonomie, etc.

CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL ET DISCRIMINATIONS

EXIGER DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL

Depuis plusieurs années, on assiste à la dévalorisation du travail au bénéfice du capital. A la DGDDI comme ailleurs, progressivement, ce sont les salariés qui s'adaptent au travail alors que cela devrait être le contraire. Pourtant, le SNAD CGT exige depuis longtemps des études d'impact pour distinguer le travail prescrit du travail réel et ainsi évaluer la charge de travail réelle. Exiger de bonnes conditions de travail et le bien-être au travail est une ambition revendicative de toute la CGT.

Le mal-être au travail est la conséquence directe de la dégradation de nos missions, des restructurations, des centralisations et des suppressions d'emplois. Tout ceci génère un quotidien au travail de plus en plus insupportable et malmène les collectifs de travail. Le SNAD CGT milite pour changer les relations sociales, agir sur l'environnement physique, modifier l'organisation du travail, mettre en place des méthodes d'encadrement alternatives et participatives, concilier vie professionnelle et vie personnelle, etc.

Pour cela, il définit une démarche syndicale qui repose sur les préoccupations concrètes des personnels. C'est pourquoi le SNAD CGT revendique un droit d'expression et d'intervention des personnels et de leurs représentants sur les moyens, les outils, les structures et l'organisation du travail. En ce sens, le rôle des CHSCT doit être renforcé pour qu'ils puissent mener leur action de prévention auprès des agents et jouer pleinement leur rôle.

COMBATTRE LES DISCRIMINATIONS PROFESSIONNELLES

Aucun agent ne doit être discriminé au travail, en matière d'embauche, de formation, de promotion, de carrière, de rémunération. Il y a discrimination lorsqu'il y a différence de traitement en fonction de :

- l'origine géographique, le nom de

famille, le lieu de résidence ;

- l'appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie ou une nation ;
- la langue parlée (autre que le français) ;
- le sexe ou l'identité de genre ;
- la situation de famille, grossesse ou maternité ;
- l'orientation sexuelle ou les mœurs ;
- l'apparence physique ;
- l'âge ;
- l'état de santé, le handicap, la perte d'autonomie ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la religion, les convictions ou l'appartenance politiques, les activités syndicales ;
- la précarité de la situation économique ;
- le statut (titulaire, contractuel, Berkani).

A la DGDDI, les cas de discriminations s'accroissent dans un contexte où les conditions de vie au travail se dégradent et où le collectif de travail est mis à mal. En cas de difficultés, il est courant de jeter l'opprobre sur le plus proche collègue plutôt que sur le système qui est pourtant le véritable responsable. C'est pourquoi le SNAD CGT combat toute forme de discrimination et revendique une véritable politique de prévention des discriminations assortie des moyens humains et financiers.

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES

Dans un contexte de recrudescence de la répression syndicale, amplifiée depuis les mobilisations contre la loi travail, le mouvement des gilets jaunes ou plus récemment dans le mouvement de contestation de la réforme des retraites, tous les jours des camarades de la CGT sont harcelés, discriminés, menacés de licenciement, poursuivis en justice pour avoir milité. Les atteintes à la liberté d'expression et la discrimination syndicale s'accroissent dans tous les

secteurs professionnels et la Fonction Publique n'est pas épargnée.

A la DGDDI, la discrimination syndicale se manifeste de différentes manières : mauvaise évaluation professionnelle, freins dans la carrière, stigmatisation, remarques, restrictions de l'utilisation des droits syndicaux, mise à l'écart, harcèlement ou encore charges de travail anormales... Les auteurs de discrimination sont divers, qu'il y ait lien hiérarchique ou non. Elle peut être volontaire ou involontaire, manifeste ou insidieuse. Pourtant se syndiquer est un droit fondamental et le droit de grève est un droit constitutionnel. L'activité syndicale fait partie intégrante de toute démocratie.

Le SNAD CGT dénonce toute forme de violence ou de discrimination à l'égard des militants syndicaux.

Le SNAD CGT lutte contre la discrimination et la criminalisation de l'activité syndicale. Cette lutte est vitale, car elle doit contribuer à encourager et valoriser l'engagement syndical.

Le SNAD CGT utilisera tous les moyens dont il dispose pour combattre ces discriminations et soutenir tous les syndiqués et militants qui en seraient victimes.

Porter atteinte à un militant syndical, c'est porter atteinte à toute la CGT. Les fiches de signalement concernant des faits de discrimination ou de harcèlement doivent être transmises dans les meilleurs délais possibles aux instances compétentes sans que ces délais ne dépassent un mois.

La politique financière

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 et la mise à jour régulière des indices participe de fait, par le respect des statuts, à une amélioration des recettes du syndicat.

Parallèlement à la baisse importante des effectifs douaniers, le nombre des cotisants a légèrement

diminué sur les derniers exercices. L'équilibre de notre budget reste donc fragile et nous interdit de relâcher notre action en matière de politique financière.

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. La généralisation de la mise en place de prélèvements automatiques aide les responsables des sections en matière de politique financière à une meilleure régularité de ces versements au SNAD CGT.

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. Soucieux et solidaire de la précarité croissante qui peut toucher les douaniers stagiaires entrant dans l'Administration, le SNAD CGT propose une cotisation d'accueil ou demi-cotisation pour une durée d'un an afin de faciliter l'adhésion. Cette demi-cotisation peut être exceptionnellement mise en place également pour une durée d'un an, toujours dans un souci de solidarité, pour des adhérents qui rencontreraient de grosses difficultés financières ponctuelles afin qu'ils ne perdent pas le lien d'adhésion avec notre syndicat.

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 efficient, 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 COGETISE, doit se faire de façon régulière sans excéder un trimestre.

Dans la mesure du possible les versements de cotisations doivent être soldés à la fin de l'année N afin que le bilan comptable puisse être validé le plus rapidement possible, ainsi que les versements aux autres structures de la CGT.

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 agents. 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.

Les précédents congrès confédéraux ont conforté les décisions du 48e

congrès qui a mis en place concrètement les orientations concernant l'actuel système de répartition de la cotisation. À 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'UFSE pour la part professionnelle ; dans chaque Congrès d'Union Départementale pour le champ interprofessionnel territorial.

Le 1er 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. En 2013, la part pour la Fédération des Finances est passée à 8 %, la part du SNAD national passant de fait de 33,66 à 30,66 %, c'est théoriquement une diminution de 10 % sur trois ans des ressources du SNAD CGT qui en a découlé. 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 Syndicat CGT Finances Publiques a permis des diminutions de charges non négligeables pour le SNAD CGT, en particulier sur les contrats de reprographie, la rénovation de la salle commune et l'achat de matériels communs. D'autres démarches de mutualisation tardent cependant à être mises en place au niveau du complexe de Montreuil.

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 de différentes modulations modifient d'autant la part de la section qui peut varier de 19 à 22 %. 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). Une réflexion est actuellement en cours pour transformer celle-ci en caisse de solidarité et grève pour les conflits à venir.

On constate donc 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 précédents Congrès Confédéraux ont aussi mis en place un organisme national de répartition, Cogétise. 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.

L'outil COGETISE 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 dédié.

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

LALOI 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. 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. Le SNAD CGT et ses sections 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 nous a imposé un 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.

Les comptes de l'ensemble des sections, sont 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'or-

ganisation 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 leur utilisation.

La CFC, en particulier, a un rôle important à tenir dans la mise en œuvre de ces obligations.

DES RESPONSABILITÉS NOUVELLES ET PARTAGÉES PAR 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.

Au vu de la perte de réserves financières rencontrée par le syndicat depuis plusieurs années, il est primordial que des choix économiques soient mis en place dans le fonctionnement de l'organisation, ainsi que l'abondement de nouvelles recettes par l'augmentation des cotisations (respect du barème statutaire, mise à jour régulière des indices des syndiqués, syndicalisation).

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 direc-

tions 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. Nous avons développé des actions de formation pour les jeunes syndiqués et pour les nouveaux élus.

Ces actions de formation, 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 (réservations de salles, déplacements et hébergements), surtout pour les sections organisatrices.

Afin de prévoir au plus près le budget de formation, il est important que les prévisions soient connues du Bureau National. Chaque intervenant, responsable de section, 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. 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).

Par le passé, 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.

En cas d'anomalie, la commission financière adresse un courrier au secrétaire concerné et au trésorier, avec information du Conseil Syndical, pour une demande d'explications et si aucune régularisation n'est effectuée avant le congrès suivant son courrier, elle présente un rapport au Conseil Syndical, et le trésorier national procède à la régularisation sur le nombre de mandats dévolus à la section, ainsi que sur le nombre de ses délégués. L'investissement demandé aux membres de la CFC dans leur mandat s'inscrit dans ce cadre.

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.

LA CFC A, DÈS 2015, PRÉCONISÉ LES RÈGLES FINANCIÈRES CI-DESSOUS

OPÉRATIONS BANCAIRES

Toute ouverture de compte bancaire ainsi que toute demande de crédit de biens meubles ou immobiliers au nom du SNAD CGT devront faire l'objet d'un accord préalable de la Commission Financière de Contrôle.

Tout engagement de dépenses d'équipement ou autres inférieures à 500 euros pourra être validé par le secrétariat national, celui compris entre 501 euros et 3000 euros par le Bureau National, enfin celui supérieur à 3001 euros par le Conseil Syndical, hormis les reversements COGETISE et les factures AFUL.

Le SNAD CGT n'est pas un organisme prêteur. Il n'a pas vocation à consentir des prêts personnels à ses adhérents. En conséquence, le trésorier général ou tout membre de la direction du syndicat s'interdiront d'ouvrir une ligne de crédit au profit d'un adhérent.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Tout militant pourra prétendre à un défraiement au titre de l'activité syndicale. Le dossier de remboursement de frais doit comporter la convocation et toutes les pièces justificatives, étant précisé qu'un plafonnement est prévu pour l'hébergement, les repas et le déplacement kilométrique lors de l'utilisation de son véhicule personnel.

Ces taux sont révisables sur proposition du Bureau National en accord avec la CFC. Chaque dossier ne sera traité qu'à hauteur des pièces justificatives présentées, 75 € pour la nuitée, 5 € pour le petit-déjeuner, 9 € pour le déjeuner, 16 € pour les dîners et 0,21 € du kilomètre.

REPÈRES REVENDICATIFS

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 ;
- le respect des obligations liées à la loi du 20 août 2008.

Le Congrès mandate la mise en place d'un groupe de travail national chargé de la politique financière pour mettre en place des stratégies d'économies pendant le prochain mandat. Celui-ci sera constitué de deux membres du Conseil Syndical, d'un membre du Bureau National, d'un membre de la CFC et du trésorier national.

Le dédouanement

LE DÉDOUANEMENT CENTRALISÉ NATIONAL (DCN) ET SES CONSÉQUENCES

LE DCN A CHANGÉ LA VISION DU CONTRÔLE DANS NOTRE ADMINISTRATION.

Depuis la mise en œuvre du CDU, les acteurs économiques que sont les entreprises ou les déclarants en douane peuvent choisir un bureau qui centralisera l'ensemble des déclarations en douane (bureau de déclaration) quel que soit l'endroit où sont importées les marchandises ; avec pour seule obligation de présenter la marchandise sur les bureaux de présentation choisis.

Des structures douanières, de par leur situation géographique ou leur implantation logistique, ont attiré de nombreuses entreprises pour l'établissement de leur DCN, ce qui crée un surplus d'activité pour ces bureaux sans effectif supplémentaire. Plus encore, le schéma du DCN a conduit à la dépendance presque intégrale de bureaux de douanes à un représentant en douane enregistré, voire, dans le cas des centres d'expertise, aux gros opérateurs économiques agréés du secteur.

Ainsi, le flux des déclarations est totalement dissocié des flux des marchandises. À ce titre, il est important de rappeler le rôle très important des PGP et PAE dans l'attractivité et la « reconquête du dédouanement » (mise en place du DCN et du DCC, auto liquidation de la TVA, agrément OEA, sécurisation comptable des régimes douaniers,...). Les services de gestion des procédures ont

connu une montée en charge des dossiers sans réelle formation, ni directive nationale de la direction générale. Le SNAD CGT est intervenu plusieurs fois sur l'organisation du travail de ces services afin que la charge de travail induite par ces évolutions soit analysée et qu'un véritable plan de formation soit mis en place. Nous devons être vigilants à ce que ces services indispensables au travail des vérificateurs et des superviseurs restent rattachés aux bureaux de douane.

Les PGP, les PAE mais également les CRPC doivent travailler ensemble avant l'agrément des DCN afin d'obtenir un schéma le plus cohérent possible tant au niveau logistique pour l'opérateur qu'opérationnel en matière de contrôles pour les bureaux. Concrètement, de plus en plus, les bureaux de présentation sont alimentés par les bureaux de déclaration, en contrôles prescrits (en circuit rouge ou noir), contrôles physiques uniquement. Cela se traduit, pour certains bureaux, par une perte de la quasi-totalité des déclarations passant par les écrans de veille. Les agents vérificateurs sont tributaires des contrôles que l'on voudra bien leur prescrire. Il n'y a plus d'autonomie de contrôle.

Cette nouvelle approche du dédouanement impose un fonctionnement en réseau avec tous les bureaux du territoire (bureaux de déclaration et bureaux de présentation) et avec les CRPC qui élaborent les plans de contrôles de ce DCN.

Le fonctionnement en réseau ne peut se faire que dans la mesure où des effectifs sont maintenus voire augmentés dans toutes les struc-

tures douanières (bureaux, CRPC, PGP ...), afin de mettre en œuvre les procédures et les contrôles prescrits par les bureaux de déclaration aux bureaux de présentation. Une formation nationale sur le DCN et ses conséquences est nécessaire afin que tous les acteurs douaniers soient en mesure de comprendre et d'appliquer le dispositif. L'éloignement des flux physiques des flux déclaratifs doit se traduire par un renforcement des structures d'analyse de risque et de supervisions des bureaux.

Le DCN constitue une perte de repères pour les directions régionales qui se traduit par une analyse très « perverse » de la réalité des flux de marchandises. Cette analyse a poussé certains directeurs à estimer que si les écrans de veille sont vides, c'est qu'il « n'y a plus de dédouanement » et les a donc amenés à se poser la question de la pérennité des structures, et notamment des bureaux de présentation, surtout lorsqu'ils sont déjà de taille « modeste ».

Cette menace pèse surtout sur les bureaux de contrôle (déjà impactés par les réformes précédentes) et qui ont déjà du mal à répondre aux sollicitations des bureaux de déclaration en cas de contrôles prescrits, faute d'effectifs suffisants. Cela s'est amplifié avec le choix du lieu de contrôle donné à l'opérateur. La DGDDI doit donc avoir une politique incitative de contrôles sur tout le territoire intégrant les nouveaux vecteurs de circulation de marchandises (e-commerce, messagerie interne, etc...).

Dans le contexte budgétaire actuel, qui impose à la Direction Générale de rendre des emplois, toujours

plus nombreux chaque année, c'est la pérennité même des missions douanières qui est en jeu. Les Directions Interrégionales, obéissantes, cherchent des marges de manœuvre pour rendre des emplois. Le DCN, dans sa mauvaise acception par les directions régionales, leur donne des excuses.

Nous revendiquons des principes indispensables pour une douane socialement et économiquement utile: la Douane ne peut plus supporter ces suppressions d'emplois. Si des gains éventuels de productivité peuvent être dégagés par l'utilisation de nouveaux outils (ce qui reste à prouver dans le contexte actuel), les emplois ne doivent pas être supprimés mais orientés sur la résidence à la lutte contre la fraude dans tous les aspects du contrôle.

Nous avons atteint un seuil déjà intolérable en matière d'emplois qui remet en cause profondément notre efficacité dans l'exercice de nos missions et l'abandon de fait de certains pans d'activité. L'arrivée du Dédouanement Centralisé Communautaire (DCC) risque d'être encore plus destructeur d'emplois pour notre administration, si la logique développée par notre hiérarchie perdure.

Pour y faire face, il apparaît indispensable de renforcer les effectifs des cellules conseil, des pôles de gestion des procédures, des CRPC CO, des cellules de supervision et de maintenir un maillage cohérent de bureaux de contrôle sur l'ensemble de notre territoire afin de renforcer l'action de la douane.

DES PROPOSITIONS DE DOCTRINE PLUS COHÉRENTES ET EN RAPPORT AVEC LA RÉALITÉ

DOCTRINE D'EFFICIENCE

L'idée de notre administration en réalisant ses coupes sombres et en

détruisant les services de proximité est de faire des économies. Nous estimons qu'il est nécessaire de procéder autrement afin de viser à une amélioration de l'efficacité des services douaniers. Cette efficacité ne peut passer que par un redéploiement des services douaniers vers des structures plus adaptées et de proximité.

L'administration ne peut plus laisser des pans entiers du territoire national vide de tout bureau de douane. Ce dédouanement de proximité aura un effet vertueux, il permettra aux services de mieux connaître le tissu économique local et d'adapter son mode de fonctionnement et ses procédures de contrôles aux spécificités des opérateurs locaux. La reconquête du dédouanement doit se faire dans chaque département au plus près des opérateurs économiques, aussi bien au niveau du contrôle des marchandises dans l'entreprise que de l'aide réglementaire à apporter aux exportateurs de produits nationaux.

Afin de renforcer le service douanier de proximité, il convient de conserver dans les petits bureaux de sept agents ou moins des missions fiscales en plus du seul dédouanement car pour ces missions également la proximité est un gage d'efficacité.

DOCTRINE DES ENQUÊTES

MISE EN PLACE DU PARQUET EUROPÉEN

Conséquence sur l'action et sur l'organisation des services douaniers, le parquet européen (PE) a été créé par un règlement de l'UE du 12 octobre 2017. Il sera compétent pour ouvrir des enquêtes et engager des poursuites pour lutter contre les infractions portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union Européenne dans le cadre du délit douanier créé à l'article 414-2 du code des douanes national. Ce parquet exercera sa

compétence sur les fraudes douanières suivantes :

- droits de douanes et DAD/DC : lorsque le préjudice est inférieur à 10 000 euros, le PE exerce sa compétence uniquement en cas de répercussions à l'échelle de l'UE ou de mise en cause d'un officiel ou d'un fonctionnaire européen. Lorsque le préjudice est inférieur à 100 000 euros, il examine le degré de gravité de la fraude ou la complexité de la procédure avant de s'en saisir.
- TVA : le préjudice doit être d'au moins 10 000 000 euros et les actes en cause doivent concerner au moins deux États Membres. Une première perte pour la DGDDI consiste en la suppression de sa compétence pour poursuivre les infractions douanières (procédure d'infraction financière) dans les dossiers où il a décidé d'exercer sa compétence.

La transmission des dossiers au PE se fait via un article 40 du CPP au ministère public qui fait suivre le signalement au Procureur européen délégué présent dans chaque État Membre. Lorsqu'il décide d'exercer sa compétence sur un dossier qui lui a été transmis, soit il décide que l'enquête peut être réalisée par la douane et il transmet le dossier aux services d'enquêtes compétents (divisions d'enquêtes ou SRE) qui agiront selon les dispositions du code des douanes, soit il a recours au dispositif de l'enquête préliminaire ou de l'instruction et l'enquête est confiée au SEJF. Lorsque le dossier est transmis au parquet, la douane ne peut plus exercer l'action fiscale ou transiger sauf si le parquet l'y autorise. Impact sur les services : sur 600 dossiers annuels portant sur des montants de ressources propres de 10 000 euros ou plus, seuls 10 % sont des délits qui potentiellement entrent dans le domaine de compétence du Parquet Européen.

Même si la création du PE et des procureurs délégués spécialisés est un

plus en matière d'efficacité pour la pénalisation des délits liés aux intérêts financiers de l'UE, son action doit se concentrer sur les fraudes de grande ampleur qui impliquent plusieurs États membres. Car pour les autres infractions, les services administratifs d'enquêtes (DNRED, SRE) ont fait la preuve de leur efficacité en matière de préservation des intérêts financiers de l'UE et le principe de subsidiarité doit s'appliquer.

Normalement, les services d'enquêtes ne se dessaisiront que des dossiers pouvant conduire à la constatation d'un délit intentionnel au sens de l'article 414-2 CDN, mais la DG n'exclut pas que le procureur européen délégué souhaite être saisi de tout signalement dès lors qu'il porte sur un préjudice de 10 000 euros ou plus. La douane doit garder l'initiative de la transmission des dossiers ; elle ne doit concerner que les délits douaniers conformément à l'article 40 du CPP.

Plus prosaïquement, le PE ne doit pas piocher dans les constatations de la douane pour voir ce qui l'intéresse. Théoriquement, on pourra donc avoir des services administratifs d'enquêtes qui travailleront sous l'autorité d'un parquet européen en appliquant les dispositions du code des douanes ce qui est pour le moins novateur. Concrètement, nous attendons de voir si le procureur européen choisira souvent cette option.

La transmission doit se faire dès que le service a connaissance qu'un délit douanier est en jeu, donc sans attendre la notification d'infraction. Le texte prévoit aussi que si le PE décide de se dessaisir d'un dossier pour lequel il avait souhaité exercer sa compétence, il le restitue aux autorités nationales, mais au Parquet territorialement compétent et pas à la DGDDI.

L'enquête pourra alors être réalisée par le SEJF. Il est donc à craindre que la DGDDI ne revoie plus la cou-

leur de nombre de dossiers qu'elle avait préalablement transmis au PE et donc une nouvelle perte de compétence pour les services d'enquêtes administratifs (DNRED et SRE) après le transfert d'une grande partie de la fiscalité douanière à la DGFIIP. Les groupes de travail, un temps envisagés par la DG, ne sont pas tenus, aussi, de nombreuses questions restent en suspens.

Via la création d'indicateurs adaptés, il est nécessaire de valoriser le travail des services d'enquêtes pour les infractions judiciairisées pour lesquelles ils ne pourront ni redresser ni notifier. Il convient aussi de recruter massivement des enquêteurs qui doivent être formés pour accomplir leur métier de la manière la plus efficiente possible. L'administration ne doit plus mettre des services d'enquête en sommeil, notamment en Île de France, alors que la fraude explose du fait du manque d'effectifs limitant les possibilités de contrôle.

Grâce à leur mobilisation, les agents des SRE ont évité l'inter-régionalisation qui était promise à leurs services dans le Projet Stratégique Douanier 2018, mais cette menace est toujours présente ainsi que celle de la spécialisation sur des thématiques particulières (viticulture – produits énergétiques...). La compétence générale Lutte Contre la Fraude (LCF) des SRE doit être préservée tout comme leur compétence territoriale au niveau des DR, gage d'un minimum de proximité.

Les agents qui travaillent dans les services OPCO et en particulier dans les SRE sont soumis à la pression des objectifs de résultat en l'occurrence du F1 qui mesure les droits et taxes redressés. Bien qu'elles se défendent de juger les agents à travers le prisme de ces résultats, les directions prennent souvent le niveau trop faible des montants redressés par les services d'enquêtes comme prétexte pour y supprimer des emplois. Or, les objectifs assignés sont souvent

hors d'atteinte. Ces objectifs, comme c'est le cas aussi en surveillance, structurent l'action des services. Ainsi, les SRE ne réalisent que très peu de constatations en matière de prohibition, de MOD ou de convention de Washington, comme c'était pourtant le cas avant la LOLF.

Si la LOLF exige des indicateurs, ceux-ci ne doivent pas être des indicateurs de résultats mais des indicateurs d'activité qui mesureront le nombre d'enquêtes réalisées dans tous les secteurs de la LCF en incluant la fiscalité mais sans la privilégier. Il est de plus nécessaire de permettre aux SRE de reprendre l'initiative sur les contrôles qu'ils réalisent, en relation avec les bureaux de contrôle. Ces deux structures connaissent particulièrement bien leur penthière et sont les plus à même de décider quels contrôles sont les plus cohérents et les plus efficaces.

La décision de réaliser des contrôles ne doit pas être prise au niveau de structures nationales centralisées, car cette doctrine n'amène qu'une baisse de la qualité des contrôles et démotive les agents qui ont perdu la main sur leurs capacités opérationnelles.

L'AVANT DÉDOUANEMENT

La mise en œuvre de Delta T devrait permettre de mettre en évidence tout un pan de l'activité des services qui jusqu'ici passait sous les radars des indicateurs : l'avant dédouanement. Il est bon de rappeler que le transit, aussi bien dans ses aspects procéduraux que ses aspects de contrôle, constitue une part très importante de l'activité des bureaux, indistinctement principaux et de contrôle. Cela doit être pris en compte dans l'établissement des « *effectifs de référence* » dans le cadre des dialogues de gestion qu'entretiennent les directions interrégionales avec la Direction Générale.

La mise en place d'une interconnexion entre ICS et les Delta est nécessaire pour assurer un schéma cohérent de prise en charge douanière de la marchandise.

LE BREXIT

L'impact du BREXIT n'est pas encore connu finement au niveau des structures OP/CO. Ce qui est sûr, c'est qu'il y a déjà des conséquences sur tout le territoire. La politique actuelle de suppression des effectifs va donc à l'encontre de cette nouvelle charge de travail.

Le 17 octobre 2019, le Royaume-Uni et l'Union Européenne sont parvenus à un accord concernant la sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne. Après maints atermoiements, cet accord a été ratifié par les parlements britanniques et européens. La sortie du Royaume-Uni est effective depuis le 1er janvier 2021. Après une période de transition d'un an, un accord de commerce et de coopération a été signé entre l'Union Européenne et le Royaume-Uni le 30 décembre 2020. Malgré cet accord, les formalités douanières ainsi que les contrôles sanitaires et phytosanitaires ont été rétablis pour le transport de marchandises. La libre circulation des personnes n'est plus applicable.

En vertu de l'accord de commerce et de coopération, aucun droit de douane n'est applicable aux échanges entre l'Union européenne et le Royaume-Uni pour les produits originaires. Cet accord définit en outre une relation privilégiée entre le Royaume-Uni et l'Union Européenne, en matière commerciale, mais également pour la coopération dans certains domaines (coopération policière et judiciaire, coordination de sécurité sociale, transports, etc.).

Ces incertitudes ont été à l'origine d'un conflit social qui a secoué la douane au printemps 2019. Parti

des services des Hauts de France, le mouvement de gronde s'est étendu aux aéroports parisiens puis aux autres régions sur fond de blocage, de grève du zèle et du contentieux. Les revendications des personnels soutenues par l'intersyndicale douanière portaient sur des revalorisations indemnitaires, des effectifs supplémentaires, des améliorations en matière de conditions de travail et de la partie active du régime de retraite.

Le 17 mai 2019, un accord a été signé entre toutes les organisations syndicales douanières et l'administration. Le SNAD CGT après consultation et vote du conseil syndical a décidé de signer cet accord. Pour autant, des problèmes importants demeurent comme en témoignent les errements de l'administration en matière de recrutement et d'affectation des emplois fléchés BREXIT ou les suppressions d'emplois qui se poursuivent dans la branche opérations commerciales de notre administration.

POLITIQUE DU DÉDOUANEMENT

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. De plus dans un souci d'attractivité, au sein d'une concurrence entre États pour attirer le dédouanement, certains pays se livrent à un véritable dumping douanier en favorisant la rapidité et la facilité de passage en douane, au détriment des contrôles nécessaires.

Il est dommageable pour le consommateur, le citoyen 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 (surtout avec la liberté de choix donnée aux opérateurs du lieu de contrôle des marchandises qui pourra donc se faire sur un entrepôt éloigné du bureau) !

Le SNAD CGT doit alerter tous les acteurs locaux, de manière récurrente et forte, de ses revendications pour recréer une dynamique économique de proximité.

LE RAPPORT GARDETTE ET SES CONSÉQUENCES

Ce rapport paru en septembre 2019 prévoit le transfert du recouvrement de 11 taxes sur 14 de la DGDDI à la DGFIP. Sur le fond, ce rapport annonce à l'horizon 2022-2024 le transfert progressif de la fiscalité douanière. La liste de ces transferts/abandons est longue :

- contributions indirectes (CI) sur les alcools et tabacs ;
- droit annuel de francisation et de navigation (DAFN) ;
- taxe sur les véhicules routiers (TSVR) ;
- taxe sur la valeur ajoutée (TVA) à l'importation ;
- taxes intérieures de consommation sur le charbon (TICC), le gaz naturel (TICGN) et finale d'électricité (TICFE).

Le périmètre de ces transferts (recouvrement et contrôle de l'assiette, contrôle physique et/ou contrôle documentaire ou recouvrement seul) devait être connu à l'issue de groupes de travail bi-directionnels auxquels étaient associées les organisations syndicales. Ces discussions ont été brutalement interrompues et la DG a annoncé le transfert, à l'horizon 2024, de la plus grosse recette perçue par la DGDDI, la TICPE, en plus des transferts déjà annoncés.

Pourtant le rapport Gardette mais aussi la Cour des Comptes, dans un

rapport paru en septembre 2020, ont préconisé le maintien de la gestion, du contrôle et du recouvrement de cette taxe au sein des douanes du fait de sa spécificité et de l'expertise de la DGDDI en la matière.

Au terme du processus prévu par l'article 184 de la loi de finances 2020 et de l'amendement voté par le parlement lors de la LF 2021, les seules fiscalités que nous devrions conserver sont les droits perçus à l'entrée dans l'UE (droits de douane, droits anti-dumping et compensateurs) et les contributions indirectes hormis pour la partie recouvrement pour ces dernières.

Néanmoins, concernant la filière viticulture/CI, le risque est grand de voir un nouveau transfert annoncé soit vers l'interprofession, soit vers France Agrimer comme le préconise le dernier rapport de la Cour des Comptes. Le gouvernement s'est d'ailleurs donné la possibilité de légiférer par ordonnance, c'est-à-dire de se passer de l'examen du projet de loi de finances par le parlement, pour accélérer ou changer les périmètres des transferts.

La crainte est donc grande de voir la fiscalité douanière réduite à peau de chagrin et le statut de la douane en tant qu'administration autonome remis en cause à brève échéance ainsi que son unité et son ancrage au sein du Ministère des Finances. Déjà, la Direction Générale claironne que la DGDDI doit se concentrer sur la frontière (police des marchandises, contrôle des voyageurs) et oublier ses missions fiscales et de régulation.

DÉDOUANEMENT EXPRESS MAIS PAS CONTRÔLE EXPRESS

Le développement important du fret express encadré par Delta X, que ce soit sur les grandes plateformes aéroportuaires ou dans les plus petits bureaux, implique

que la douane doit maintenir un haut niveau de contrôle sur ces échanges dits « *express* ». Les saisies importantes dans le fret express démontrent que ce dernier est un vecteur de fraude très utilisé.

Actuellement les agents travaillant avec l'outil Delta X peuvent encore cibler des déclarations qui passent en circuit vert. Le SNAD CGT revendique donc le maintien de cette possibilité.

Le fret express connaît lui aussi une volonté économique et administrative de centralisation du dédouanement. C'est déjà le cas à Roissy qui centralise aujourd'hui deux opérateurs de fret express en DCN : UPS et DHL. Le SNAD CGT revendique que les bureaux de contrôle en province puissent garder des prérogatives de contrôle sur les marchandises qui arrivent dans leurs bureaux même si ces dernières ont été dédouanées à Roissy.

L'arrivée de DELTA H7 au 1er juillet 2021 pour le dédouanement des envois d'un montant inférieur à 150 euros a renforcé une nouvelle fois cette centralisation du dédouanement. Outil très imparfait, H7 ne permet plus de voir les circuits verts et donc l'intégralité des déclarations injectées dans le système, ce qui réduit la vision globale et les possibilités de ciblage des vérificateurs.

Le SNAD CGT revendique donc une amélioration de l'outil DELTA H7 permettant la prise en compte de ces circuits verts.

ICS / ECS

Le programme ICS est issu de l'amendement sûreté de 2005 et 2006 et doit contribuer à la sécurisation des échanges commerciaux entre l'Union Européenne et ses partenaires étrangers. Ainsi, depuis janvier 2011, les marchandises entrant sur notre territoire douanier

doivent faire l'objet d'une déclaration préalable dématérialisée, adressée par l'opérateur au bureau de douane d'entrée.

Ce bureau procède à une analyse de risque à des fins de sûreté dans l'application nommée automate de sûreté qui détermine quelles déclarations sont classées à risque en vertu de Pronat ou de Procom. Ces déclarations sont transmises ensuite à des cellules de levée de doute qui prennent la décision de faire contrôler les marchandises lors de leur entrée sur le territoire ou au moment de leur arrivée à leur point de destination finale.

En France, trois cellules de levée de doute existent et transmettent leurs instructions de contrôle aux bureaux concernés, sur le modèle d'une cellule de supervision. Ces contrôles sont principalement des contrôles réalisés par des services des opérations commerciales.

A l'inverse, des contrôles de sûreté sont réalisés par des services de la surveillance, comme la CELTICS du Havre, pour les marchandises quittant l'Union Européenne, en particulier vers l'Amérique du Nord. Le déploiement de cet outil a posé la double question de l'avenir des services de ciblage et de prise en charge ainsi que les effectifs qui sont alloués à ces missions. En effet, l'administration n'a pas abondé cette mission en effectifs à la hauteur de ce qui aurait pu être attendu.

La seule obligation que s'était donnée l'administration consistait avant tout à satisfaire les objectifs de réduction d'emploi avant d'envisager la moindre mesure efficace. À nouveau, la Direction Générale a profité de la mise en place d'un processus automatisé et partiellement dématérialisé pour réduire nos effectifs.

REPÈRES REVENDICATIFS

Il faut mettre en place des ciblage, des critères de sélection bloquants et des plans de contrôles à acter dans toutes les procédures douanières nouvelles (régimes économiques, OEA, auto-liquidation de la TVA).

La mise en place de procédures souples pour les opérateurs économiques, respectueux des réglementations fiscales et douanières, ne doit pas empêcher les contrôles mais les limiter aux produits importés et exportés qui ne rentrent pas dans le cadre de l'agrément.

Pour lutter contre le dumping douanier en Europe, le SNAD propose la mise en place d'États généraux européens de la douane, d'une réglementation douanière commune priorisant le contrôle des marchandises, des capitaux et la mise en place aux frontières de l'UE d'une taxation commune des produits ne respectant pas les normes sociales et environnementales.

Le SNAD CGT revendique la création de 3 000 emplois douaniers répartis sur tout le territoire, l'existence de bureaux de plein exercice dans chaque département avec un minimum de 7 agents, la mise en place avec le budget européen d'outils de contrôles et de ciblage dans tous les ports et aéroports.

La mise en œuvre du CDU doit imposer une nouvelle réflexion sur l'organisation des bureaux et des services des directions régionales (POC et PAE).

L'articulation entre ces services doit être revue et généralisée. Le travail en réseau doit être la règle.

L'organisation ne doit pas être uniforme mais doit dépendre de la taille du bureau (bureaux de proximité, grandes plates-formes portuaires, terrestres, aéroportuaires) et

de son activité dominante (dédouanement, CI, viticulture, fiscalité).

Le DCN et le futur DCC se généralisant, il convient de rappeler le rôle crucial des bureaux de présentation qui sont en contact avec la marchandise.

Dans chaque bureau, des effectifs doivent être dédiés aux missions de contrôle ex ante et ex post avec des équipes conjointes de veille Delta et de contrôle des marchandises.

Ainsi, les effectifs des SRE doivent retrouver leur niveau de 2005, année de leur création. La loi ESSOC pour une société de confiance prévoit une limitation de la durée de contrôle après une phase d'expérimentation, le droit à l'erreur sous certaines conditions pour les entreprises infractrices et le rescrit contrôle.

Elle est porteuse d'une complexification des contrôles et place le contrôleur en position de faiblesse par rapport à la personne contrôlée qui bénéficie par ailleurs de garanties juridiques nouvelles (droit d'être entendu, lecture des droits en matière d'audition libre, chartes des contrôles).

La complémentarité SU et CO 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 branches, 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.

Une réflexion doit être menée sur les évolutions liées par exemple au

Brexit et touchant les horaires d'ouverture des bureaux. La prise en compte de la pénibilité des heures effectuées en horaires atypiques (week-end, nuit) pour les agents OP/CO doit être équivalente à celle du régime de travail de la branche surveillance (heures de nuit, bonification retraites).

Nous demandons la précision d'un cadre légal d'ICS qui établit les responsabilités incombant aux agents pour la levée de doute, les suites juridiques données en cas de constat d'infraction, ainsi que l'établissement d'un protocole national de sécurité des contrôles ICS avec une instruction cadre cohérente.

Nous demandons un renforcement des effectifs dans le cadre d'ICS, avec des effectifs formés de façon adéquate (notamment pour les compétences techniques particulières) et disposant de moyens matériels suffisants pour réaliser les contrôles (équipes cynophiles, équipement spécialisé, scanners fixes ou mobiles...). Ces agents devront avoir des rémunérations adaptées.

Le développement du commerce électronique et des flux déclaratifs à l'importation qui s'en sont suivis justifient la préservation et le renforcement du service public douanier de proximité et des moyens humains pour renforcer le ciblage et le contrôle.

Fiscalité douanière et droits indirects

Ayant de longue date la responsabilité de percevoir certains droits et taxes indirects (taxe intérieure sur les produits pétroliers, taxe à l'essieu, taxe sur les céréales et plus récemment la taxe générale sur les activités polluantes notamment), la douane 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).

La loi de Finances 2018 avait déjà transféré à la DGFIP la TGAP et la taxe sur les boissons non alcoolisées (BNA) au 1er janvier 2019, et acté la suppression de la contribution au poinçonnage pour les ouvrages en métaux précieux et de la taxe FIPPSA sur les farines et céréales (64 millions d'euros) au 1er janvier 2019.

Le rapport Gardette, en prise directe avec les recommandations du Comité d'Action Publique (CAP 2022) commandé par le gouvernement Macron et conforté par le rapport de la Cour des Comptes de février 2018 va plus loin et prévoit le transfert du recouvrement, de l'assiette et du contrôle d'une grande partie de la fiscalité douanière d'ici janvier 2024.

Malgré une action de l'intersyndicale douanière auprès des sénateurs et des élus lors du débat parlementaire sur le projet de loi de finances 2021, le transfert du recouvrement

de 11 taxes sur 14 à la DGFIP est bien voté. Pire, le ministre Dussopt a fait ajouter un amendement à la loi de finances, actant la suppression ou le transfert intégral à la DGFIP de ces taxes d'ici janvier 2024.

S'agissant de l'assiette et du contrôle, ils ne sont pas dissociables: il sera impossible de contrôler efficacement sans avoir en charge l'assiette et de sécuriser celle-ci. À défaut il y aura forcément une perte des informations alimentant la chaîne d'analyse de risques et de ciblage. Au-delà, le transfert de ces missions pourrait être fatal pour notre réseau de bureaux en territoire. Les risques de fraudes vont augmenter comme l'indiquent les premiers retours d'expérience de la prise en charge de la fiscalité sur les BNA à la DGFIP puisqu'aucun contrôle physique n'y a été diligenté depuis.

Il n'est plus à démontrer que l'existence de services de contrôle de proximité joue un rôle dissuasif: l'éventualité d'un contrôle incite et soutient la vertu civique des contribuables et c'est l'égalité devant l'impôt et son contrôle qui fondent le consentement à l'impôt et les pratiques commerciales loyales. Dès lors, éloigner les services de contrôle, outre le risque que cela présente pour les intérêts du Trésor, favorise le délitement de l'équilibre social et économique du territoire abandonné.

À travers la gestion de ces missions fiscales (en y intégrant la viticulture et les contributions indirectes), la douane est chargée de faire respec-

ter les règles de production, de commercialisation, de détention et de circulation de nombreux produits soumis à accises. Elle assure également la surveillance, le contrôle et le soutien 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.

C'est la qualité du service public fiscal et l'efficacité de la lutte contre la fraude, exercées par les deux branches de la Douane, qui sont questionnées. Or nul ne peut contester que le contrôle physique de la situation fiscale des marchandises est un contrôle spécifique à la douane qui l'exerce avec expérience, compétence et expertise. Les projets de transferts négligent la qualité du service public et l'efficacité de la lutte contre la fraude exercée par les deux branches de la douane. Les transferts annoncés mettent en péril l'unité de la douane et son ancrage au sein du ministère des Finances.

LES CONTRIBUTIONS INDIRECTES

Après avoir perdu les taxes sur les eaux minérales, sur les boissons non-alcoolisées, sur les boissons sucrées et sur les boissons édulcorées, brutalement transférées aux services de la DGFIP, les contributions indirectes sont à nouveau dans la tourmente à l'horizon 2024 en raison du transfert du recouvrement des tabacs et des alcools. La suppression ou le transfert de « petites taxes » ont

fait la preuve de l'abandon d'une fiscalité utile à la santé publique, recouvrée désormais sans aucun contrôle des opérateurs. Désormais, à l'instar de la matière douanière, les contributions indirectes font l'objet de processus accélérés de dématérialisation avec l'entrée en application de deux nouveaux télé-services à vocation fiscale et foncière, Contributions Indirectes En Ligne (CIEL) et PARCEL.

La législation impose depuis le 1er septembre 2019 aux viticulteurs récoltants et depuis le 1er janvier 2020 aux négociants de télé-déclarer les déclarations récapitulatives mensuelles. Progressivement les déclarations annuelles d'inventaire ainsi que les opérations foncières (arrachage, plantations, modification de structure...) devront être télé-déclarées via PARCEL impactant directement le casier viticole informatisé (CVI).

Les lancements de ces télé-services ont été effectués à marche forcée, sans formation digne de ce nom des agents et des opérateurs, et sans véritable respect par les directions des préconisations ergonomiques votées en comité technique de réseau. Ainsi, malgré des annonces par la DG d'une simplification tant pour les agents que pour les professionnels, la réalité est toute autre. Cette dématérialisation pourrait même laisser présager d'un futur nouvel abandon de missions fiscales et d'un outil de ciblage. Par exemple concernant CIEL, suite aux accords entre la DG et les inter-professions viticoles (BNIC, IVSO...), chaque mois, les viticulteurs doivent préalablement télé-déclarer leurs opérations (stocks, entrées/sorties) dans un portail inter-professionnel avant de basculer ces données économiques et fiscales dans CIEL.

Il en résulte que ces processus de dématérialisation, permettant de simplifier et diminuer le travail de gestion, sont loin d'être achevés et ne

permettent pas de réorienter vers le contrôle et la LCF. Bien au contraire, ils servent de prétexte, bien connu, aux directions pour supprimer de l'emploi douanier dans les centres de viticulture et dans les pôles CI des bureaux de douane. D'autre part, la Cour des Comptes, dans un rapport de septembre 2020, préconise le transfert de l'ensemble des missions viticoles et cidricoles, qu'elles soient de nature économique (au ministère de l'agriculture et aux interprofessions) ou fiscale (à la DGFIP). Dès lors, qu'en sera-t-il de l'ensemble des CI à horizon 2024 ?

Aucune étude préalable n'a été réalisée et le contrôle ne constitue plus désormais une priorité, voire est totalement écarté. Le bilan réalisé à la demande de notre syndicat a mis en évidence l'insincérité des chiffres, les incohérences et les difficultés de la DGFIP à s'approprier la matière tant par culture et manque de technicité que par aspect réglementaire (le LPF ne prévoyant pas les analyses réalisées par les agents de la DGFIP).

Depuis 2003, le discours officiel des directions, qui affichent la volonté de reporter les emplois de la gestion vers les contrôles, a sans cesse été démenti par les incessantes suppressions d'emplois dans les centres de viticulture et les pôles contributions indirectes des bureaux et la généralisation de CIEL n'y fait pas exception. Il est à craindre que cette tendance s'accroisse, la dématérialisation servant de prétexte aux directions pour supprimer de l'emploi douanier.

Le tuilage entre agents chargés des contrôles partant à la retraite et nouveaux agents mutés dans les centres de viticulture ou passant d'une tâche de gestion à une activité de contrôle n'est pas toujours possible. Le passage à CIEL ayant été la priorité des directions, la loi ESSOC n'a pas été anticipée. La complexification qu'elle implique neutralise le redéploiement de la gestion vers les contrôles dans les missions CI.

La dématérialisation des déclarations s'accompagne d'une dématérialisation des formalités foncières par le biais d'applicatifs qui ne sont pas aboutis. La suppression de la déclaration d'intention préalable de plantation et d'arrachage est préjudiciable aux contrôles.

En matière d'équipements pour les contrôles, les situations sont très hétérogènes et les agents doivent souvent se partager les effets et matériels ou les acquérir personnellement.

Enfin, le rapport Gardette préconise le transfert, en matière d'assiette et de recouvrement, de toutes les TIC et de la TSVR, ainsi que de toutes les taxes contributions indirectes relevant de la DGDDI vers la DGFIP. Tout un pan fiscal des missions dévolues à la DGDDI disparaît. Seul le contrôle subsisterait. Mais pour combien de temps ? Tout cela mis bout à bout suggère des centaines d'emplois sacrifiés. Des bureaux et in fine des divisions, des SRE, des services de la DNRED sont voués à disparaître.

Ces réformes contribuent à fragiliser le réseau douane et sont une atteinte à l'unicité des deux branches qui la composent. Sans la mission fiscalité le lien entre les deux branches est délité.

LA FISCALITÉ ÉNERGÉTIQUE

Le montant des taxes sur l'énergie collectées par la Douane s'élève en 2019 à 56 milliards d'euros, dont 45 milliards de taxes et TVA sur les produits pétroliers. L'enjeu financier de cette fiscalité est donc énorme pour l'État et se double d'un enjeu environnemental tout aussi prépondérant. La fiscalité liée à la TICPE représente à elle seule une ressource de plus de 30 milliards d'euros chaque année qui est utilisée par les collectivités locales (régions et départements) pour financer le RSA et la formation professionnelle.

Le réseau douanier, au contact des opérateurs et des consommateurs finaux, a permis de pérenniser un contrôle efficace en amont et en aval des filières, depuis la centrale électrique ou la raffinerie jusqu'à la prise de courant ou au réservoir de la voiture, et de renforcer son action en matière d'accompagnement et de contrôle des professionnels du secteur des bijoux et ouvrages en métaux précieux (délégataires en poinçon de garantie de l'État).

Suite aux préconisations du Plan Stratégique Douanier, le mouvement de concentration général en Douanes, dont le seul motif rappelons-le est encore et toujours la réduction comptable des dépenses publiques, s'est traduit par la concentration des missions au plan régional, voire interrégional, dans les pôles fiscalités énergétiques.

Sous couvert d'ultra-spécialisation, en vantant les mérites des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes de travail, l'administration a prétendu professionnaliser la gestion et le contrôle des filières et réorienter les premières vers les secondes. Il n'en a rien été. À marche forcée, à coups de groupes de travail informels, en méprisant la représentation des personnels, l'administration douanière a, en conscience, scindé la branche sur laquelle elle était assise. La perte de maillage a entraîné une perte des compétences et des capacités opérationnelles en matière de contrôle de proximité.

L'évolution réglementaire, en concentrant la taxation sur les fournisseurs primaires (EFS, fournisseurs d'électricité...) et en multipliant les cas d'exonération et de taxation privilégiée, a fait exploser les missions de gestion en noyant les agents sous les dossiers de remboursement. Devant ce tsunami de demandes, l'administration a imposé à ses agents un tel abandon du contrôle que des sociétés intermédiaires ont prospéré sur l'effet d'aubaine, en fis-

calité électrique notamment. Et ce n'est pas la situation actuelle, au lendemain d'une crise sanitaire et économique, qui incite à croire que le contrôle a posteriori tant promis se fera... Un jour... En douane... Ou pas.

La loi Essoc est venue renforcer ce glissement progressif, dans lequel la Douane perd peu à peu sa capacité de contrôle pour se transformer en « *bureau des pleurs* » administratif.

L'inter-régionalisation a aussi préparé le terrain pour un transfert des missions à la DGFIP, en permettant de « *toiletter* » les dossiers. Ce transfert n'obéit qu'à une idéologie absurde qui n'a comme ligne directrice que la suppression d'emplois publics.

Ainsi, à titre d'illustration, l'expertise de la gestion de la TICPE par la DGDDI est unanimement reconnue et performante en termes de coûts administratifs puisque pour percevoir 33 milliards d'euros de recettes en 2018, la douane n'a mobilisé qu'un coût d'intervention estimé à 0,39 euros pour 100 € recouverts. C'est-à-dire que pour percevoir 100 euros de recettes fiscales, l'État n'a dépensé que 39 centimes d'euros ! Ce sont des centaines d'emplois douaniers qui sont menacés. La centralisation forcée avait déjà déshabillé les « *petits bureaux* ».

Le transfert programmé par le rapport Gardette et le comité CAP 2022 marquent la fin de la mission fiscale de la Douane : après la TVA extracommunautaire, après les taxes contributions indirectes supprimées ou en passe de l'être, compte tenu de la multiplicité des accords commerciaux et du recul des droits de douanes, c'est aujourd'hui le dernier bastion fiscal qui tombe.

Ainsi, par exemple, les transferts de la TVA pétrole, prévu le 1er janvier 2021, puis du recouvrement, de la gestion et du contrôle de la TICPE

en 2024, sonnent le glas de la mission de contrôle douanier des entrepôts fiscaux de stockage et mettent en péril le contrôle de toute la filière en aval (régimes privilégiés d'exonération). Cela, alors même que la capacité opérationnelle des services de la DGFIP, sans le tuilage nécessaire au transfert de la compétence, ne peut qu'être durablement réduite par un transfert purement dogmatique, ni préparé, ni réfléchi, contre lequel le SNAD CGT continuera à lutter de toutes ses forces.

L'APPARTENANCE AUX FINANCES

Les transferts d'activité prévus dans le cadre du rapport Gardette réduisent les missions fiscales assurées par la DGDDI à peau de chagrin. Le transfert à la DGFIP d'une ressource propre comme la TVA à l'importation et, à l'horizon 2024, de la TICPE, la plus grosse recette confiée à la douane, sont de très mauvais signaux envoyés à la corporation. La logique d'une douane qui se concentrerait sur son cœur de métier ne tient plus puisque ces deux fiscalités concernent des flux de marchandises et pour la TICPE, à l'instar des contributions indirectes, des produits qui circulent sous titres de mouvement.

Le ministère avait annoncé le nombre de 3 084 suppressions de postes suite aux transferts de taxes initiaux qui ne prenaient pas en compte celui de la TICPE. Maintenant que le principe de transfert de toutes les TIC a été voté par le Parlement, le nombre de suppressions d'emplois avoisine les 4 000 agents. Pour l'heure, la douane ne conserverait que la perception des droits perçus à l'entrée dans l'UE (DD, DAD et droits compensateurs), la gestion et le contrôle de la fiscalité sur les produits alcooliques.

Dans le même temps, les services de la surveillance sont contraints, par les objectifs de performance de

la LOLE, de concentrer leur action sur les prohibitions et délaissent le domaine fiscal. Cette orientation, si elle se poursuit, sonne le glas de la douane en tant qu'administration autonome et prépare son démantèlement. Dans ce contexte, le SNAD CGT se battra pour l'unicité de la douane et pour l'ancrage des deux branches de notre administration au sein du ministère de l'Économie et des Finances.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT revendique le maintien au sein de la DGDDI du recouvrement, de la gestion et du contrôle des fiscalités en revue dans le rapport Gardette.

Le SNAD CGT revendique le contrôle et la gestion associés des flux de marchandises soumises à accises et de tous les opérateurs de ces filières, Producteurs, Entrepôts comme Débitants.

Le SNAD CGT réaffirme la légitimité de la DGDDI à être l'acteur de ce contrôle, y compris en y intégrant logiquement les éléments de la loi ESSOC. Pour cela, il est essentiel de ne pas dissocier l'assiette et la recevabilité du contrôle, pour ne pas se priver d'outils simples de cohérence. Le SNAD CGT exige de l'administration :

- L'affirmation de la compétence exclusive de la DGDDI en matière de gestion et de contrôle des fiscalités énergétiques et environnementales existantes (TGAP, 3TIC, TICPE, TVA Pétrole, DAFN) ou à venir (Taxe Carbone aux frontières).
- L'affirmation et la défense sans faiblesse du rôle déterminant et structurel de la douane dans la maîtrise de la filière vitivinicole, ainsi que dans le secteur des boissons et produits alcooliques à fort enjeu fiscal.
- Le renforcement notamment des bureaux douaniers de garantie

pour permettre des contrôles des fondeurs, des commissaires-priseurs, des joailliers et bijoutiers nationaux et étrangers afin d'assurer la sécurisation du commerce des métaux précieux.

- Une organisation des services en logique de gestion et de contrôle de filière, en assurant une détermination précise de la nature des missions, afin de donner 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. Nous devons avoir les moyens de nos 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 des missions de service public.

- Le maintien des recettes locales existantes ainsi que le maillage adapté du réseau des correspondants tabacs afin de conjuguer exigence de proximité et expertises nécessaires à la gestion et au suivi du réseau des débitants de tabacs.

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. Ainsi qu'un bilan sur le taux de remplacement des taxes déjà transférées pour évaluer la perte de compétence due au transfert. Évaluer et citer les volumes de taxes considérés perdus du fait de la simplification administrative.

Le SNAD CGT rejette les dispositifs qui confient aux organisations professionnelles la perception et le

recouvrement des droits à la place de notre administration régaliennne. Le SNAD CGT rejette l'informatisation à outrance, source d'inégalité entre les assujettis et contraire à la notion de service public douanier de proximité.

Évolution des relations Douane - Entreprise - Usagers

I. UN SYSTÈME FAVORABLE À L'ENTREPRISE, PAS AU CONTRÔLE

Les évolutions plus ou moins récentes qu'a mise en place l'administration vont toutes dans la même direction : faciliter le travail des entreprises sans condition et limiter les contrôles. Depuis un peu moins d'une dizaine d'années, l'administration n'a eu de cesse de mettre en application des réglementations, comme celle sur les Opérateurs Économiques Agréés, qui fluidifient le trafic international des marchandises et dissuadent les douaniers de procéder à des contrôles efficaces.

Ces procédures sont principalement mises en œuvre à la demande des gros opérateurs qui n'ont pas nécessairement besoin de disposer de facilitations additionnelles pour profiter de la mondialisation et bénéficient de privilèges dont ils pourraient très bien se passer. En revanche, les petites et moyennes entreprises, la base de notre économie et la plus importante source d'emplois en France, sont dans l'incapacité de suivre ces évolutions réglementaires et ont besoin d'une assistance spécifique pour réaliser ne serait-ce qu'une simple opération d'exportation ou d'importation.

Une véritable réflexion sur la valorisation des métiers liés à la mission économique de la douane doit être entreprise avec une nouvelle

répartition de cette mission entre les bureaux et les PAE, dotés des moyens matériels et humains nécessaires. Les réalités économiques actuelles avec le Brexit, la crise sanitaire, les accords de libre échange, sont autant d'inquiétudes et de questionnements qu'ont les PME et TPE et qui justifient un service douanier répondant localement à leurs questions réglementaires.

L'action économique ne doit pas, contrairement à ce qui se produit actuellement, conduire à abandonner les contrôles. Les contrôles doivent répondre à une logique de ciblage nationale (SARC), régionale (CRPC) mais aussi locale.

Le système d'orientation du contrôle sur la marchandise mis en place dans le cadre du DCN qui tend à se généraliser, a conduit à priver d'initiative les bureaux de contrôle locaux qui n'ont plus la vue sur leur trafic et sont totalement dépendants de la prescription de contrôles (ou l'absence de prescription) par les bureaux de déclaration du DCN.

Le dernier avatar de cette limitation des contrôles est la loi ESSOC. Cette loi intègre à nos réglementations un ensemble de dispositifs destinés à « *Faire simple, faire confiance* ». Le concept est simple : l'administration fait a priori confiance aux usagers et ceux-ci sont de bonne foi. Sauf si l'administration arrive à prouver le contraire. Dans cette optique, les modalités de préparation des

contrôles ont évolué vers une plus grande lourdeur pour les agents en charge du contrôle, avec des vérifications plus nombreuses. En somme, l'agent, auparavant à l'initiative du contrôle, doit maintenant, au préalable, en référer à l'ensemble de la chaîne hiérarchique.

Si le contrôle est autorisé par la hiérarchie, il est borné par des obligations de notification et des limitations dans sa portée, le tout dans un système où l'agent est en permanence surveillé et sommé de s'expliquer sur les raisons qui l'incitent à contrôler. L'objectif est simple : toujours moins de contrôle.

Pour s'en assurer, l'administration vide les bureaux de contrôle de ses effectifs, renforce les services de programmation (le SARC en particulier) et assure l'opérateur qu'il sera averti des évolutions du périmètre de l'enquête ou qu'il pourra se plaindre, probablement à la Mission Grandes Entreprises, de la durée du contrôle.

Afin de limiter encore mieux les possibilités des bureaux de contrôle, les opérateurs pourront demander à être contrôlés sur des points précis. L'administration aura l'obligation de répondre à ces demandes et toutes les conclusions portées par le service deviendront opposables à l'administration elle-même !

Dans le cadre du rescrit-contrôle, l'administration donne un avis qui

est valide jusqu'à ce que le texte de loi change ou que les conditions d'exercice de l'administré évoluent.

Nous supposons que les administrés tiendront toujours l'administration au courant des évolutions de leur activité, puisque nous avons l'obligation de leur faire confiance. Dans tous les cas, les agents ne pourront jamais prouver la mauvaise foi des opérateurs, puisqu'ils ne pourront pas procéder au contrôle. Une expérimentation est même en cours pour limiter à 270 jours sur trois ans la durée des contrôles de l'ensemble des services de l'État.

L'expérimentation en question a été introduite par l'article 32 de la loi 2018-727 du 10 août 2018. Elle est conduite, en totale opacité, depuis le 1er décembre 2018 dans les régions Hauts de France et Auvergne-Rhône-Alpes. Il s'agit de limiter à 9 mois la durée cumulée des contrôles exercés sur les PME par les administrations. Les PME visées sont celles dont l'effectif est inférieur à 250 salariés et dont le chiffre d'affaires annuel n'exède pas 50 millions d'euros.

Si cette expérimentation aboutit, elle aura pour conséquence de rendre quasiment impossibles les contrôles des administrations financières dans les entreprises concernées. Cette disposition fragilisera l'action des vérificateurs et des enquêteurs des administrations financières qui seront sous la pression de délais très contraints. Elle nuira à l'efficacité des contrôles et sera facteur de troubles psycho-sociaux pour les agents.

Si cette limite est atteinte, tous les contrôles sont immédiatement interrompus et on ne peut plus procéder à de nouvelles programmations de contrôle avant trois ans.

Cette mesure miraculeuse, pour les opérateurs concernés, limite définitivement l'action de l'administration et interdit d'emblée le contrôle d'initiative.

La branche des opérations commerciales, aujourd'hui exsangue, doit faire face à un bouleversement de sa culture qui ressemble à nos yeux à une perte de sens de sa mission. La DGDDI enterre la lutte contre la fraude et charge les agents de réaliser gratuitement des travaux auparavant payants des cabinets d'audit. La moindre investigation, jamais d'initiative, devra faire l'objet de validations hiérarchiques et ne pourra donner de fruits que si les agents parviennent à prouver l'intentionnalité de la fraude. C'est la fin des contentieux significatifs !

La loi Essoc n'est que la dernière étape avant l'auto-contrôle pour les entreprises et la confiance absolue accordée aux opérateurs avant de supprimer définitivement la branche des opérations commerciales de l'administration des douanes – sauf pour l'établissement des statistiques du commerce extérieur, mission qui ne nécessite aucun contrôle réel.

Une étape supplémentaire a été franchie chez nos voisins de la DGFIP, concernant d'anciennes missions douanières.

Dans le cadre du transfert des taxes vers cette administration, à nos questions sur les difficultés pour les services fiscaux de procéder à des contrôles que réalisent sans problème les douaniers, l'administration nous a répondu que les entreprises pourraient s'auto-contrôler. Cette dernière mesure permettra de s'assurer qu'aucun contrôle ne soit jamais effectué. Si l'auto-contrôle était réellement efficace, le gouvernement l'appliquerait aux chômeurs en fin de droits et aux particuliers mais pas aux grandes entreprises.

LA DOUANE, INTERLOCUTEUR DES ENTREPRISES

Le contexte actuel (BREXIT, développement des accords de libre-échange...) entraîne beaucoup de

questions de la part des opérateurs. Le point d'entrée est constitué des PAE au sein des directions régionales et des PGP dans les bureaux principaux. La charge de travail induite est très importante et mal évaluée par la DG. Ces services se retrouvent submergés de demandes. Le travail des PGP et des PAE n'est pas réellement quantifié par notre administration centrale. Les remontées des agents montrent que la hiérarchie n'est pas reconnaissante du travail accompli lors de la réécriture des conventions sous l'égide du CDU.

Les PGP sont aujourd'hui le « *parent pauvre* » de la douane. Concernant leur tâche : la réécriture des autorisations douanières est vue comme quelque chose de simple et rapide ; et de ce fait certains PGP ont vu leurs effectifs se réduire à l'issue de ce travail de réécriture. Soprano n'a pas été non plus efficace. En plus de cet abattage de travail de révision il faut pourvoir au travail quotidien (notamment lors de la mise en place des conventions Delta G, quand il a fallu tout recommencer sans aucun effectif supplémentaire).

La réforme des garanties a alourdi la tâche des PGP. Tout est arrivé en même temps et après seulement deux ans d'existence des services ! Les PGP sont toujours débordés de travail et les opérateurs se tournent vers les bureaux de contrôle pour obtenir des informations réglementaires. Cela accroît le travail des bureaux qui eux-mêmes se trouvent débordés et ne peuvent assurer certaines tâches comme le contrôle des régimes particuliers.

Les PGP, par manque d'effectifs, n'ont pu faire qu'un « *toiletage* » des conventions sans réelle réflexion d'ensemble sur les besoins des bassins de dédouanement. Par ailleurs, les PGP alimentaient l'indicateur de performance E8. Cet indicateur avait pour objectif de valoriser leur activité. Une véritable réflexion sur

la valorisation des métiers liés à la mission économique de la douane doit être entreprise.

LES RELATIONS AVEC LES USAGERS

Le manque d'effectifs et la politique assumée de notre ministère de diminuer encore le nombre des agents des douanes a des conséquences sur les relations de notre administration avec les usagers. Même si les qualités professionnelles de nos collègues ne sont pas à remettre en cause, le manque d'effectifs a des conséquences sur les modalités de réception du public au sein de nos bureaux.

Cela est réel au sein des bureaux ayant un service navigation. La réception du public est réduite compte tenu des retards dans le traitement des dossiers à traiter. La masse de travail liée au « *resserrement* » du réseau des services navigation a entraîné une augmentation des tâches dont pâtit l'accueil des usagers. Cette situation se retrouve au sein des bureaux VITI/CI, notamment avec la fermeture des recettes locales, qui ont aussi du mal à allier les tâches quotidiennes à la réception du public.

LA DOUANE DOIT RESTER PROCHE DE SES USAGERS

Pour ce faire, il faut revoir le maillage des bureaux et les effectifs de référence. Info Douane Service apporte des réponses, mais in fine, ce sont les bureaux qui ont à traiter des demandes des usagers. La perte de qualité dans l'accueil des usagers pèse sur les usagers eux-mêmes, et sur les douaniers qui ne se retrouvent plus dans ce service « *au rabais* », ce qui entraîne du mal-être au travail.

En surveillance, il convient de s'assurer que les agents de la DGDDI ne deviennent pas des supplétifs des

effectifs manquants dans la police.

La relation à l'usager et au voyageur doit bénéficier du même niveau de confiance que celle que l'on accorde aux grands groupes : le citoyen peut faire l'objet d'un contrôle mais n'est pas coupable avant que l'on ait pu prouver le contraire. Un effort doit être réalisé dans les écoles pour intégrer des modules de formation au contact avec le public hors TPCI et encourager les services à un minimum de confiance. Cette dernière n'excluant pas le contrôle.

II. FAIRE SIMPLE ? FAIRE CONFIANCE AUX DOUANIERS !

Pour le SNAD-CGT, les relations entre l'administration et les usagers passent par une part de confiance limitée et par une capacité à contrôler les déclarations qui ne dépend pas d'un accord quelconque passé dans les bureaux de la DG. La relation de confiance ne doit pas être accordée a priori à n'importe quelle entreprise sous prétexte qu'elle soit cotée au CAC40 ou parce qu'elle peut menacer de détruire des emplois. Il faut bâtir cette relation sur des analyses basées sur l'expérience des agents des bureaux qui sont les seuls à pouvoir estimer le niveau de bonne foi d'un opérateur.

Dans un second temps, il est important de former convenablement les agents des différents services en relation avec les entreprises (PAE, CCE, SRA, PGP entre autres). Le SNAD CGT estime que l'action économique de la douane doit être rapidement et volontairement tournée vers les PME et les PMI qui ont besoin d'être accompagnées dans leurs relations internationales, en particulier à l'export.

A l'importation, la politique tarifaire mise en œuvre doit être fonction du respect par le fournisseur de critères économiques, sociaux et environnementaux préalablement fixés par les instances communau-

taires de façon à encourager les pratiques vertueuses dans ces domaines.

REPÈRES REVENDICATIFS

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. Le SNAD CGT agira pour dénoncer les effets pernicieux de la limitation à 9 mois de la durée cumulée des contrôles exercés sur les entreprises par les administrations.

Des missions douanières au service de la transition écologique

Le développement durable, c'est redonner du sens à un monde en évolution. Si à l'origine de ce concept se trouve la synthèse équilibrée entre le respect de l'environnement, le soutien aux populations les plus démunies et une économie basée sur la préservation des ressources naturelles, celui-ci est de plus en plus dévoyé par un « *marketing vert* » soucieux du plus grand profit et de la surconsommation.

Le mythe des énergies vertes avec notamment le développement de l'emblématique véhicule électrique conduit à une surexploitation des terres rares, à une délocalisation des émissions polluantes et des dégradations environnementales dans les pays concernés (Chine, Chili...) via la construction d'usines à charbon.

Le changement climatique est la conséquence majeure des trop nombreuses émissions de gaz à effet de serre liées aux activités humaines. Il frappe tous les habitants de la planète, même si ce sont les plus démunis et les plus pauvres qui le subissent le plus intensément. En déclenchant la 6ème extinction de masse de l'histoire de la planète, le réchauffement met en danger la survie de notre espèce.

La limite impérative d'élévation des températures à un maximum de 1,5°C par rapport à l'époque préindustrielle est quasiment atteinte. Les engagements pris par les États dans le cadre de l'accord de Paris sur le

climat en 2015 (COP 21) ne permettront pas de respecter cette limite. Nous sommes rentrés dans l'âge où les activités humaines modifient la biosphère et le climat. Selon une formule attribuée à Antoine de Saint-Exupéry, « *Nous n'héritons pas de la terre de nos parents, nous l'empruntons à nos enfants* ».

Or nous avons déjà une dette écologique vis-à-vis des générations futures. Elle se double d'une dette des pays industriels vis-à-vis des pays du Sud pour avoir pillé et exploité leurs ressources. Pillage qui se poursuit avec le brevetage du vivant et les accaparements de terres. Il faut rendre compatibles nos modes de production et de consommation avec des ressources de plus en plus limitées et une implication plus forte du monde du travail afin d'imposer une répartition des richesses plus juste tout en luttant contre le saccage de la biodiversité et contre les pollutions de toutes sortes.

La rareté des ressources naturelles (eau, pétrole, minerais, métaux rares, bois...) entraînera inévitablement des conflits pour leur appropriation. Pour cela, il est inévitable de dépasser le concept de développement durable et d'imposer des règles limitant le prélèvement des ressources naturelles, pour ne plus consommer plus que la planète ne peut renouveler.

Il en est de même pour la préservation de la biodiversité mondiale.

Récemment plusieurs scientifiques ont fait le parallèle entre la disparition de la biodiversité et le développement de certaines pandémies dont la Covid 19. Pour l'écologue Philippe Grandcolas, directeur de recherche au CNRS, la Covid-19, tout comme d'autres épidémies majeures (Sida, Ebola, SRAS...), n'est pas sans rapport avec la crise de la biodiversité et du climat que nous connaissons.

Un autre chercheur corrobore ce parallèle, Serge Morand, chercheur CNRS-Cirad, qui est également écologue de la santé et parasitologiste de terrain : « *Certes, les pathogènes sont détectés plus facilement mais ces progrès techniques n'en sont pas la raison principale. C'est à cause de la perte de biodiversité : une maladie infectieuse se transmet, dans la plupart des cas, d'un animal sauvage à un animal domestique (y compris ceux d'élevage) puis à l'être humain* ».

LE RÔLE DES DOUANIERS, EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE, EST ESSENTIEL DE PART LEUR POSITIONNEMENT ET RECOUVRE PLUSIEURS MISSIONS

La lutte contre le trafic des espèces de la faune et de la flore menacées (Convention de Washington) et de la biodiversité en général. Les douaniers disposent de pouvoirs permettant une réelle efficacité dans la lutte contre les trafics, la fraude et l'explo-

tation irraisonnée des produits dérivés de ces espèces. Les résultats toujours plus importants démontrent à la fois la motivation des agents et l'importance des trafics.

Le produit de ce trafic représenterait une source de revenus très importante et serait injecté dans l'achat d'armes, le blanchiment d'argent ou de ressources financières dans des pays où les rébellions ou guerres inter-ethnies font rage. Les différents rapports internationaux (notamment de l'IPBES) n'ont de cesse de démontrer la croissance des trafics d'espèces protégées. Ils mettent l'accent sur la menace de disparitions toujours plus importantes d'espèces de la faune et de la flore.

Le recouvrement de la taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) est perçu par la douane depuis 1999. La Douane a développé une vraie compétence dans le domaine du contrôle et de la perception de cette taxe. Malheureusement la loi de finances 2018 a transféré le 1er janvier 2020 le recouvrement et le contrôle de la TGAP à la DGFIP.

La lutte contre les pollutions (transport illégal des déchets, dégazages en mer...) a donné lieu à des dizaines de constatations ouvrant sur des procédures judiciaires et de très fortes amendes. La douane protège les ressources halieutiques en participant activement aux contrôles des pêches en mer, dans les ports et à la circulation.

Le SNAD CGT milite pour le renforcement du contrôle des produits OGM importés, qui ne sont surveillés qu'aux frontières extérieures de la Communauté Européenne, le renforcement du réseau de contrôle vétérinaire et/ou phytosanitaire, pour lutter contre à la fois les disparités réglementaires entre pays de l'Union et le dumping réglementaire que génère la concurrence entretenue par le Code des Douanes de l'Union entre les ports européens.

Les douaniers sont chargés de l'application de la réglementation sur le commerce et l'utilisation des produits chimiques (Directive REACH) et contrôlent les importations de marchandises susceptibles d'être chimiquement dangereuses.

A l'heure actuelle, l'administration ne dispense aucune formation sur cette thématique et n'est pas en mesure de respecter les règles imposées par l'Agence Européenne des Produits Chimiques. Une intervention du SNAD CGT a eu lieu au CESE en 2019 pour y expliquer ces problématiques.

Les jouets, bijoux, peintures et vêtements sont composés de substances chimiques. Or, certaines peuvent être dangereuses pour la santé humaine et l'environnement. Alors que seulement 0,01 % des marchandises sont contrôlées par les douaniers, 34 % des articles contrôlés sont déclarés dangereux ou très dangereux. La liste des substances s'allonge au gré des importations et la mise à jour des dossiers dans toute la Communauté est une nécessité.

Les contrôles applicables aux marchandises importées doivent être renforcés à l'échelon de chaque État Membre, mais une harmonisation communautaire est nécessaire autour de cette réglementation. La gestion des 3 taxes intérieures de consommation (gaz, charbon, électricité) et de la taxe intérieure sur les produits énergétiques (TICPE) s'appuie sur un réseau DGDDI de proximité, une compétence et une expertise reconnues et développées, de l'assiette au recouvrement en passant par le contrôle sans oublier l'accompagnement et le conseil des opérateurs.

Les centralisations à marche forcée, puis le rapport Gardette, avec son projet de transfert de la quasi-intégralité des recettes fiscales douanières à la DGFIP, préparent le détricotage de notre réseau douanier en territoires et la perte de la compé-

tence de contrôle et de la juste perception des recettes fiscales de l'État à portée environnementale.

Le SNAD CGT rappelle son attachement à la conservation de l'assiette et du contrôle au sein de la douane et avertit du danger des pertes de recettes fiscales immanquablement induites par une seule volonté comptable de réduction des dépenses. En termes de manque de volonté politique face aux enjeux environnementaux, nous ne pouvons que rappeler le gâchis social et financier pour l'État, de l'abandon de l'écotaxe sous la pression des lobbys de transporteurs.

À l'instar de plusieurs de nos voisins européens, l'État français doit mettre en place une véritable taxation des marchandises circulant sur le territoire européen. Pour cela, il nous faut convaincre les élus et les fédérations de transports que cette fiscalité contre le « *grand démantement du monde* » doit être gérée par la DGDDI à part entière.

Pour s'attaquer au système économique qui nourrit le réchauffement climatique et mettre en place une politique volontariste environnementale, le SNAD CGT propose qu'une série de missions douanières soit mises en avant :

Développer l'arsenal des mesures punitives ou incitatives qui visent à restreindre les activités polluantes et le gaspillage des ressources, voire interdire l'utilisation sur le territoire de produits dangereux et/ou prohibés. La mission fiscale de la Douane, l'utilisation de sa compétence et de ses capacités reconnues de contrôle et de gestion, sont des atouts pour une politique volontariste inscrite dans le cap fixé par les accords de Paris de 2015. Encore faut-il en avoir la volonté et ne pas céder aux lobbys divers, comme quand la Douane maintient, contre un amendement validé de la loi de finances 2019, le dispositif d'exonération fiscale dit

TIRIB au profit d'un des dérivés de l'huile de palme sous la pression du pétrolier TOTAL intéressé à cet avantage.

Donner à l'État, grâce aux recettes fiscales environnementales, les moyens de son ambition pour assurer la transition écologique et imposer dans le paysage économique les énergies renouvelables, les transports publics, l'isolation des logements, le recyclage des déchets, l'agriculture biologique.

REPÈRES REVENDICATIFS

Une coopération et une coordination politique étroites entre pays pour éviter un « *dumping environnemental* » ;

Une planification écologique qui s'imposera au productivisme, en définissant les priorités dans le domaine de la production et de la consommation des biens et services à partir des besoins de la population et dans le respect des règles environnementales ;

La relocalisation de moyens de productions déplacés depuis des années par la mondialisation libérale et le rétablissement fort d'un réseau de service public de proximité, évitant ainsi les déplacements consommateurs d'énergies et générateur de pollutions ;

L'instauration d'une fiscalité environnementale pour faire disparaître les produits nocifs pour la santé ou pour l'environnement (taxes sur les herbicides et pesticides, contribution carbone sur le transport de marchandise, écotaxe kilométrique aux frontières de la France) ;

La construction de politiques fiscales fortes à Bercy. Rappelons que les 100 plus grandes entreprises sont responsables de 71 % de la production mondiale des gaz à effet de

serre et que les taux de CO2 continuent toujours à augmenter.

La politique budgétaire doit permettre de lutter contre les inégalités sociales face au dérèglement climatique : en France, les 1 % les plus riches ont une empreinte carbone 40 fois supérieure aux 10 % les plus pauvres. La fiscalité ne peut plus frapper les personnes les plus pauvres, les aides financières ne doivent plus bénéficier seulement aux plus aisés. La mise en place d'une fiscalité incitative pour réduire les inégalités économiques et territoriales en compensant la mobilité contrainte des plus pauvres, renforcer les chèques énergie, rétablir la progressivité de l'impôt.

De mettre fin à l'évasion fiscale des multinationales et des 1 % les plus fortunés.

De renforcer le principe pollueurs-payeurs via une taxation carbone mieux ciblée et plus contraignante.

Les entreprises et les transports les plus polluants doivent être mis à contribution : la fiscalité des produits énergétiques doit être entièrement rénovée, notamment les allègements fiscaux sur le carburant d'aviation commerciale, de transport routier ou maritime.

Mise en place au niveau européen dans un premier temps, puis au niveau international, dans un deuxième temps, d'une politique protectionniste, incluant une fiscalité supplémentaire pour tous les produits ne respectant pas des normes sociales et environnementales minimales. Ces « *droits anti-dumping sociaux et écologiques* » seraient perçus et contrôlés comme les droits de douane.

Réintégrer la TGAP dans les missions fiscales de la DGDDI et modifier son assiette (cette taxe entrant pour une part importante dans le

calcul de la TEOM (taxe d'enlèvement des ordures ménagères) en l'étendant à toutes les activités polluantes qui en sont aujourd'hui exonérées (aéronefs...).

Soumettre les journaux gratuits à la contribution ECOFOLIO sur les imprimés.

Exiger une formation accrue des douaniers sur les missions environnementales, notamment pour les services de proximité, afin de pouvoir effectuer des contrôles a posteriori efficaces sur cette réglementation complexe en y affectant les effectifs et moyens matériels suffisants.

Imposer la directive européenne REACH sur la réglementation des produits chimiques et l'accord CETA (accord économique et commercial global) dans lesquels la liste REACH des 1328 produits chimiques listés comme dangereux est absente.

Pénaliser plus fortement le délit de trafic de déchets toxiques à destination de l'étranger.

Favoriser une politique du « *zéro déchet* » par la taxation des plastiques et des produits publicitaires (voir nouvelle assiette de la TGAP).

Intégrer les douaniers dans l'OCLAESP (service de la gendarmerie nationale) et développer une plus grande coopération au niveau international. 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.

Mettre en place des cellules spécialisées dans la convention de Washington et développer les zones de quarantaine dans tous les ports et aéroports à l'instar des autres pays européens. Accroître et généraliser les formations professionnelles sur les listes CITES.

Définir comme priorité dans les plans d'action la lutte contre le trafic d'espèces, faune et flore confondues (contrôle des importations de bois exotiques).

Organiser annuellement une réunion locale avec les autres administrations compétentes: Office Français pour la Biodiversité regroupant aujourd'hui le ministère, les agents de l'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), service de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes, et ses services territoriaux, musées, ONG, etc...

Inviter les professionnels (parcs zoologiques, vétérinaires...) et le monde associatif (placement des spécimens en cours de procédure ou saisis) reste nécessaire.

Pérenniser la mission de la douane en mer, en dotant la DNGCD des moyens et effectifs nécessaires (aéronefs POLMAR).

Exiger le respect de normes écologiques et l'utilisation d'énergies « propres » (normes Haute Qualité Environnementale (HQE) pour les bâtiments, doter les services en milieu urbain de véhicules électriques ou GNV, développer les filières de recyclage systématique des déchets administratifs, etc...).

Imposer une étude d'impact environnementale avant toute réforme

ou fermeture de site (déplacements des usagers et des agents restructurés).

Étendre les compétences des instances dédiées et du CDAS au développement durable en les dotant de budgets supplémentaires en conséquence.

Professionnaliser le contrôle et le suivi des mouvements de déchets dangereux entre les installations classées pour la protection de l'Environnement, en l'intégrant au champ des objectifs des Plans d'action inter-régionaux de Performance.

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, gage de redynamisation de nos bassins économiques.

Le SNAD CGT doit prendre des initiatives notamment dans les organismes paritaires où il siège. Il doit exiger la mise en œuvre d'une véritable politique de développement durable qui ne soit pas une politique de « mesurettes » et d'affichage. Les missions de protection de l'environnement de la douane sont nombreuses et fondamentales.

La fiscalité redistributive

I. ENJEUX DE LA REDISTRIBUTION AU NIVEAU DOUANIER

L'égalité et l'équité sont au cœur même des principes fondamentaux de notre syndicat. L'inégale répartition des richesses entre le travail et le capital est un moteur de l'action des salariés. D'ailleurs, des écarts de salaire supérieurs à 5 entre les cadres supérieurs et les agents du service public nuisent également à une administration tournée vers l'intérêt général.

Le SNAD CGT a toujours œuvré à la défense de ces idées progressistes, d'abord par la défense des personnels, mais aussi par la soumission de propositions en faveur d'une fiscalité juste et utile à la société. Notre syndicat douanier porte l'objectif de la fiscalité redistributive afin de lutter contre les inégalités, notamment les disparités de revenus grâce à la progressivité de l'impôt et la redistribution de prestations sociales.

Ces principes permettent d'assurer un meilleur partage des fruits de la croissance. Cependant, il faut voir dans la fiscalité redistributive le détonateur de la révolte des gilets jaunes de l'hiver 2018.

Ainsi, les taxes de consommation intérieure pesant sur le consommateur final sont injustes puisqu'elles représentent une part trop importante des faibles salaires.

La fiscalité environnementale a été qualifiée de punitive envers les citoyens, taxés sur un produit courant comme l'essence. Cette taxe applicable à chaque citoyen sans les contreparties accordées aux pro-

fessionnels les pénalisait dans leur liberté d'aller et venir en incluant même leur nécessaire mobilité professionnelle dans des territoires dépourvus de transport collectif.

Portée par le mouvement des gilets jaunes, cette fiscalité distributive a été questionnée sur un fléchage budgétaire vers des services publics qui n'étaient pas seulement liés à la transition environnementale mais aussi vers l'hôpital ou vers l'éducation, services publics dont les difficultés ont été révélées pendant la crise sanitaire.

Sommes-nous sûrs que cet idéal soit toujours une priorité du pouvoir actuel ? Parler de fiscalité redistributive, c'est évaluer le niveau de redistribution, dans le système fiscal français, des prélèvements obligatoires : les impôts, les cotisations sociales et les taxes fiscales.

La fiscalité environnementale aurait pu constituer un outil privilégié pour permettre à la fois d'orienter les comportements des agents économiques dans le sens du respect des ressources naturelles, d'assurer des recettes fiscales conséquentes, affectées si nécessaire vers des dépenses publiques en faveur d'un développement durable.

En France, la fiscalité environnementale, basée essentiellement sur la fiscalité énergétique, répond plutôt à une fiscalité de rendement. En 2021, les seules taxes importantes à l'entrée sur le territoire européen redistribuées sont les droits de douane allant au pot commun des institutions de l'Union Européenne. C'est insuffisant. Quand ils sont appliqués, les droits antidumping

taxant les marchandises par certaines entreprises importatrices ne le sont pas au regard de pays qui bafouent la convention des droits de l'enfant, d'entreprises qui imposent des conditions de travail indignes ou même de tout lien avec certaines catastrophes écologiques, celles-ci sont seulement liées aux règles de la concurrence à savoir l'interdiction de recevoir certaines aides d'État. Cela ne correspond plus aux attentes des générations actuelles.

Au cœur de la taxation des marchandises permettant de réguler les échanges internationaux, la douane a toute sa place dans une fiscalité redistributive, garante de la justice économique, sociale et environnementale.

II. LA SITUATION EN FRANCE

Les années précédentes ont permis de démontrer que la théorie économique du ruissellement n'a pas permis aux classes sociales les plus défavorisées d'améliorer leur niveau de vie si l'on recense les dernières données du rapport sur la pauvreté en France 2020-2021 de l'Observatoire des inégalités.

Le gouvernement Macron, depuis l'élection présidentielle de 2017, multiplie les cadeaux fiscaux accordés aux plus riches au nom de la théorie ultralibérale du ruissellement : selon lui, les prélèvements sur les revenus des plus riches sont tels qu'ils sont un frein à l'investissement, donc à la croissance, et renforcent l'exil fiscal.

Selon ce postulat, seules des mesures d'allègement des prélèvements per-

mettraient de relancer la croissance et l'investissement. Ainsi, le déficit budgétaire est entretenu par une politique de l'offre faite de cadeaux fiscaux réalisés sans contrepartie.

Rappelons à ce titre le coût annuel du CICE, soit 23,4 milliards, remplacé en 2019 par de nouveaux allègements de cotisations. Ce déficit est aussi la conséquence d'un système fiscal inefficace qui oublie de taxer les multinationales de la nouvelle économie telles que Google, AirBnB ou Amazon, bien qu'elles réalisent des bénéfices substantiels dans notre pays.

A ce titre, les premières mesures mises en place dès après les législatives de 2017 ont été de supprimer l'Impôt Sur la Fortune et instaurer un système de « flat tax » sur les revenus financiers à un taux linéaire de 30 %.

Contrairement à l'idée reçue, le système fiscal français, même s'il permet d'atténuer les inégalités fortes de revenus, en particulier l'accès à un salaire régulier et suffisant, n'est pas si redistributif : le poids des taxes indirectes forfaitaires, comme la TVA, grève la progressivité des prélèvements obligatoires.

N'est pas abordée la question d'orientations budgétaires vers des prestations sociales financières mais aussi un salaire immatériel sous forme de services sociaux de qualité (santé, éducation, accès au numérique...) ainsi qu'un salaire différé basé sur des prélèvements contributifs (cotisations retraites) ou non contributifs (assurance maladie) ou des leviers d'action non fiscaux pour lutter contre les inégalités (salaire minimum, succession...).

Alors que nous voyons aujourd'hui que la contrainte budgétaire européenne de maîtrise des déficits montre qu'elle n'était qu'un prétexte commode pour privatiser l'économie, la casse du modèle

social français envié dans le monde entier a engendré, ces 10 dernières années, une succession de politiques de réduction des dépenses aveugles (RGPP, MAP, etc.).

La financiarisation de pans entiers de l'économie autrefois dévolus à l'État (énergie, santé, éducation, transports) ne permet plus d'assurer une répartition juste, le service restant étant réservé à celui qui peut se le payer...

En réduisant le périmètre et les moyens de l'État, ces politiques ont délibérément porté atteinte à sa capacité d'équité redistributive d'une richesse nationale créée toujours plus importante et dont les fruits ne se partagent que toujours moins.

REPÈRES REVENDICATIFS

Lutter en permanence contre la désinformation qui consiste à vilipender des taux de prélèvements trop hauts en France, surtout pour les plus riches.

Promouvoir l'impôt progressif, expliquer encore et toujours l'importance du salaire immatériel et du salaire différé.

Évaluer le coût et l'inefficacité des mesures fiscales Macron, notamment la suppression de l'ISF et de l'Exit tax (taxe sur les plus-values latentes en cas de départ d'un contribuable à l'étranger) et l'instauration de la flat tax.

Défendre la qualité du service public français, notamment l'éducation, les transports, la santé et l'aménagement du territoire via notre engagement à l'UFSE.

Maintenir de manière inconditionnelle notre système de retraite par répartition se révélant bien plus

redistributeur et bien plus sécurisant qu'un système par points contributif tout en instituant l'égalité immédiate de salaire entre les hommes et les femmes comme préalable à toute notion de redistribution.

Renforcer le réseau hospitalier et créer une carte médicale et d'incitations à l'installation en milieu démuné.

Maintenir un réseau douanier et DGFIP de proximité, au nom à la fois de l'équité républicaine en termes de maintien de service public mais aussi de qualité du contrôle des rentrées fiscales et de la lutte contre les trafics.

Développer une fiscalité « verte » incitative pour orienter ces taxes vers le déploiement d'une politique forte de création de transports publics, en zone rurale et périurbaine sachant que l'administration des douanes perçoit ces taxes à moindres frais pour le contribuable, puisque pour 100 euros de taxes collectées, le coût d'intervention ne représente que 10 centimes pour la fiscalité énergétique. La DGDDI pourra assurer ainsi les rentrées fiscales pour des politiques quinquennales de réinvestissement dans les domaines des transports ou le déploiement d'une politique forte de création de transports publics, en zone rurale et périurbaine.

Maintenir les compétences de notre administration sur les taxes énergétiques en sachant que parmi les droits fraudés, nombre de manœuvres ayant pour effet ou résultat d'é luder la fiscalité énergétique ont été recensées mais des manœuvres de plus en plus sophistiquées, et se glissant dans tous les interstices de mécanismes fiscaux complexes. Avec les moyens qui lui sont alloués pour cette mission fiscale, la douane doit donc encadrer et contrôler toute la chaîne de l'importation, de la production, du transport et de la distribution des carburants, des biocar-

burants, des combustibles, du gaz naturel, de l'électricité, du charbon, etc...

Sécuriser les rentrées fiscales et le maintien du niveau de contrôle notamment de l'administration fiscale (développement de Tracfin et lutte réelle contre l'évasion fiscale et les paradis fiscaux, développement d'une réelle cellule de contrôle internet avec des effectifs et moyens drastiquement augmentés, abrogation de la loi ESSOC, véritable fourre-tout ne servant qu'à réduire les contrôles)

Renforcer le caractère progressif de l'impôt notamment de l'Impôt sur le Revenu par la création de nouvelles tranches hautes tenant compte de l'évolution des revenus à la hausse des ultra-riches; rétablir l'ISF mais aussi la création d'un « *super-ISF* » sur les supers riches. Cet impôt sur les ultras riches rapporterait 25 milliards d'€ par an en France...

Taxer le carburant aérien, secteur bien spécifique qui profite surtout aux plus riches, et les billets aériens dont les trajets sont possibles par trains.

Abandonner la flat tax et le retour à la taxation du capital par l'impôt sur le revenu, sans abattement de 40 %; développer une fiscalité sur l'économie numérique dite « *taxe Google* », afin d'éviter que les bénéfices de l'économie du commerce électronique n'échappent presque intégralement à l'impôt;

Créer une fiscalité internationale sur les transactions financières dématérialisées dite « *taxe Tobin* »; augmenter la taxation des revenus du capital, pour rendre l'emploi plus attractif par rapport à la rente. Pour rappel, en France, le travail est « *taxé* » à hauteur de 42 % contre 30 % pour la rente capitalistique.

Rendre l'investissement dans l'économie réelle plus attractif par un système de bonus fiscal lié aux résultats en termes d'emplois et de probité fiscale et conditionner les aides fiscales aux entreprises à des résultats en termes d'emplois et de probité fiscale, avec de réelles mesures coercitives en cas de défaillance.

Le renseignement

I - QUAND LES ÉCHECS DU PASSÉ NE FONT PAS LES SUCCÈS D'AUJOURD'HUI

Les réformes du renseignement de 2005 et 2016 font peser leurs conséquences sur l'efficacité des services en matière de renseignement. La suppression des échelons locaux (cellules interrégionales du renseignement ou Brigades de Recherche Régionales) a brisé le lien entre les services de terrain et les services de traitement et d'analyse (la Direction du Renseignement Douanier).

Dans un souci de visibilité administrative, la DNRED a été intégrée, sans véritable objectif de lutte contre la fraude, au cercle du renseignement, qui n'a eu pour conséquence qu'une opacité additionnelle dans le traitement du renseignement. La méthode de travail élaborée par la DG de centralisation de l'ensemble du renseignement à la DRD sans donner à ces agents de doctrine d'emploi n'a amené que des difficultés en termes de recueil du renseignement et de collecte des informations. Les services de terrain ne trouvent plus leur place dans l'organigramme du renseignement.

De la même manière, la centralisation de l'analyse (au SARC) a vidé les CRPC du sens de leur travail. Les méthodes imaginées par la Direction générale pour le SARC sont au mieux peu efficaces et nécessitent des agents nombreux pour une analyse sommaire.

Par conséquent, aujourd'hui, le renseignement est éloigné de la réalité des flux commerciaux ou des courants de fraude. Le SARC se retrouve

totallement coupé du terrain mais également de ses relais « naturels » que devraient être les CRPC.

Les analyses de risque émanant du SARC et les profils mis en place se font sans aucune concertation avec le terrain parfois même au détriment des modalités de contrôles possibles. Certaines CRPC n'ont pas pour autant dit leur dernier mot sur les analyses locales en collaboration avec les cellules de supervision, ce qui les rend probablement plus opérationnelles. Avec la généralisation de la politique du chiffre, l'objectif de la lutte contre la fraude est complètement dénaturé.

L'administration ne cherche plus à démanteler des réseaux de contrebande ou véritablement lutter contre la fraude mais à faire de la communication, ainsi le renseignement perd tout son sens. Il s'ensuit une gestion désastreuse, car trop administrative, des fiches de renseignement (CERES, FSA ou FDE) qui n'ont aucun intérêt pour les collègues.

Le recrutement et la formation des agents spécialisés sont particulièrement inefficaces. Nous manquons d'agents expérimentés et l'administration ne recrute que des agents en sortie de stage qui sont ensuite formés sur le tas. Le turnover qui en résulte est dramatique puisque ce manque d'expérience implique une perte de vue des missions considérées comme secondaires.

Depuis quelques années, l'administration a déshabillé les CRPC en ne leur laissant que leurs missions prioritaires et les a transformées en secrétariat des directeurs.

Dans le même temps, leur nombre a diminué et aujourd'hui, de nombreux territoires n'ont plus de cellule de renseignement de proximité, rendant la douane à la fois aveugle et sourde.

II - UN BOULEVERSEMENT DES STRUCTURES ET DES MÉTHODES POUR S'ADAPTER AU MONDE MODERNE

La CGT propose de replacer le renseignement au centre de l'activité douanière en travaillant sur trois axes majeurs : les agents, le matériel et la doctrine. Nous réclamons le retour des Brigades Régionales de Recherche, sources d'information nécessaires au niveau local, qui seraient liées à un service de traitement et d'analyse locale de l'information dans les CRPC, dont le rôle serait de valoriser les données recueillies en lien avec l'ensemble des services de terrain. Les CRPC doivent en outre gérer le SILCF localement et doivent pour cela bénéficier d'effectifs additionnels bien formés.

Il est capital de restaurer un maillage du territoire pertinent, à savoir une CRPC CO et une CRPC SU par direction régionale. La formation des agents des CRPC ou de la DRD doit intégrer une formation d'analyste sérieuse, sur la base de celle dont disposent les gendarmes, plutôt qu'une semaine de formation express à quelques outils mal bricolés.

Le SILCF-renseignement doit être repensé et bénéficier d'améliorations en termes d'ergonomie. Il faut à cet outil un fonctionnement dédié

au renseignement qui ne soit pas une usine à gaz ou un outil statistique détestable et rébarbatif pour les agents. L'ensemble du personnel douanier doit être habilité à travailler sur cet outil de manière décentralisée.

L'administration se doit d'améliorer les relations entre les différents échelons du renseignement en valorisant l'ensemble de la filière, en particulier la coopération entre les services interministériels (GIR, CCPD, BNRDF). L'administration doit inciter, autrement que par un jeu d'indicateurs stériles, les CRPC à récupérer des informations localement sur le terrain plutôt que dans des tableurs de données venus d'un service national déconnecté de la réalité. De la même manière, la collaboration entre services de renseignement et services de terrain doit devenir une réalité quotidienne.

ANNEXE : LA COOPÉRATION INTERNATIONALE – UN PARENT PAUVRE QUI N'A PAS GRAND CHOSE À FAIRE LÀ !

Dans son souci de déstructurer le travail des douaniers, l'administration a établi un réseau d'attachés douaniers à la fois coûteux et inefficace. Leur rôle serait de faciliter les relations entre nos services et leurs homologues étrangers. En réalité, ces postes servent principalement à offrir des débouchés de fin de carrière à des cadres supérieurs dont on ne sait plus trop quoi faire et qui laissent l'ensemble du travail à leurs assistants. Ce travail consiste à transférer les dossiers envoyés par le BCRE vers ses homologues étrangers. Ce même souci de manque de logique a été mis en œuvre lors du transfert de contrôle de l'origine de la direction générale vers la DNRED.

Aujourd'hui, ces dossiers englobent un service déjà débordé que la DG sollicite pour obtenir des statistiques, retardant l'efficacité du traitement dans des questions qui

n'ont qu'un intérêt purement administratif.

PROPOSITIONS DE LA CGT – RETROUVER UNE ACTIVITÉ COHÉRENTE À L'INTERNATIONAL

L'exploitation du renseignement émanant de l'étranger doit être différenciée du traitement des demandes et des relations purement administratives avec ces services. La partie administrative du travail du BCRE doit retourner à la direction générale où la Direction des Relations Internationales peut servir de relais vers les services étrangers sans passer par un échelon additionnel (les attachés douaniers dont la vocation n'est pas claire dans la doctrine actuelle).

La doctrine de travail de ce service impliquera l'utilisation des messageries spécialisées (SIENA, messagerie Interpol-BCN et messageries professionnelles) et / ou des relations directes avec les services étrangers similaires. De la même manière, la gestion des dossiers de l'origine doit revenir à la Direction Générale, d'où elle n'aurait jamais du partir.

Ces dossiers n'ont rien à voir avec le renseignement et ne génèrent ni contentieux, ni connaissance fine du tissu économique d'une direction. À l'inverse, les véritables renseignements de ou vers l'étranger doivent être intégrés au schéma classique du cycle du renseignement (Collecte, transmission, traitement, diffusion et exploitation) et analysés à la DNRED ou localement en fonction des thématiques, suite à leur traitement administratif à la DG.

III - CYBERCRIMINALITÉ ET FRAUDES DIVERSES DANS LE COMMERCE EN LIGNE

L'évolution rapide de la technologie, la relative liberté de circulation des marchandises et des capitaux, et

la croissance du commerce en ligne expliquent l'explosion du nombre de marchandises illicites disponibles. Animés par le gain financier, les réseaux de criminalité organisée transnationale ont gagné en taille, en périmètre d'action et en potentiel de menace.

Les cyber-attaques contre les systèmes d'information d'entreprises ou d'institutions, le financement d'organisations terroristes par du crowdfunding, les escroqueries en ligne, la contrefaçon de médicament, etc. chaque jour, nos services de renseignement douaniers sont confrontés à une délinquance qui investit l'espace cyber. C'est le cas du service CYBERDOUANES, créé en 2014 et composé actuellement de seulement 18 agents... La direction générale aurait elle bien pris la mesure de l'ampleur de la tâche pour mettre si peu de moyens contre la délinquance sur la toile ?

Les plates-formes d'hébergement d'annonces dite MarketPlace ou Place de Marché dans le rapport permettent à des vendeurs tiers de publier des annonces et vendre sous leur seule responsabilité leurs produits, conformément à l'article 6 de la loi 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique (la bien nommée), issue de la directive européenne 2000/31/CE du 8 juin 2000 sur le commerce électronique.

L'hébergeur n'intervient pas dans le contrat de vente entre le fournisseur et l'acheteur situé dans l'UE. C'est le vendeur qui fixe le prix, l'hébergeur perçoit juste une commission. L'hébergeur fait signer une charte de bonne pratique aux annonceurs en plus de porter à leur connaissance dans les conditions générales du contrat qu'ils ne peuvent vendre des produits dangereux pour la santé, des armes... Et ceci suffit pour les dégager de leurs responsabilités. Adieu donc les questions d'intéressé à la fraude, de complicité et comme

ce ne sont pas eux les importateurs la plupart du temps mais les acheteurs, le tour est joué.

En effet, l'article 6 de la loi 2004-575 du 21 juin 2004 stipule au paragraphe 3 que Les personnes visées au 2 (les hébergeurs) ne peuvent voir leur responsabilité pénale engagée à raison des informations stockées à la demande d'un destinataire de ces services si elles n'avaient pas effectivement connaissance de l'activité ou de l'information illicites ou si, dès le moment où elles en ont eu connaissance, elles ont agi promptement pour retirer ces informations ou en rendre l'accès impossible. La Commission européenne a publié, mardi 24 mars 2019, sa feuille de route pour l'élaboration de son plan d'action pour « faire passer l'Union douanière au niveau supérieur ».

Un des défis majeurs sera en outre de s'attaquer à l'essor du commerce électronique, qui rend difficile le respect des règles pour un grand nombre de transactions, sur lesquelles les douanes disposent actuellement de très peu d'informations, précise-t-elle. La future directive estime qu'une plus grande part de responsabilité devrait revenir aux places de marché en ligne.

Selon un rapport issu de cette future feuille de route, l'UE souhaiterait pousser les hébergeurs à être plus vigilants en s'intéressant davantage aux produits. Ceci dit, en l'état actuel du droit, il suffit à l'hébergeur de dire qu'il a été trompé par les informations données par un vendeur puis de retirer l'annonce de son site pour voir sa responsabilité dégaagée (d'où la notion de confiance).

Autre phénomène criminel en pleine expansion depuis dix ans dans le e-commerce, la vente de médicaments. Celle-ci revêt plusieurs trafics allant de la contrefaçon au produit non conforme en passant par la falsification et constitue un phénomène en pleine croissance aussi bien

dans les pays développés que dans les pays en voie de développement. Le nombre des victimes augmente, les revenus qu'en tire - quasi-impunément - le crime organisé transnational aussi.

L'une des principales difficultés rencontrées dans la lutte contre la distribution de médicaments contrefaits ou non conformes sur internet réside dans le fait que certains pays de l'UE ont des réglementations particulièrement libérales et favorables au commerce sans contrainte qui permettent tous les abus. Pourtant, la directive 2011/62/UE du Parlement européen intègre des principes de responsabilité pour les hébergeurs de sites vendant des médicaments.

La Cybercriminalité est certainement l'un de vecteurs de fraudes les plus à même de proliférer les prochaines années, il faut impérativement des moyens humains, des formations professionnelles, technologiques et matérielles à hauteur de cet enjeu.

REPÈRES REVENDICATIFS

Mettre en œuvre des réglementations nationales et communautaires qui obligent l'hébergeur à être plus responsable juridiquement des produits présents sur son site, en l'obligeant à s'intéresser aux mentions figurant sur l'emballage, aux notices, demander des photos.

Contrôle par les douanes des démarches de l'hébergeur pour vérifier la nature non prohibée des marchandises et leur conformité (mise en œuvre du droit de communication des correspondances avec le vendeur tiers, accès à la base RAPEX...)

Revoir la directive 2011/62/UE du Parlement européen en sécurisant la marchandisation des médicaments sur le marché européen par

des agréments des e-pharmacie validés par chaque État Membre, en laissant latitude aux États pour interdire la vente en ligne des médicaments.

Doter les autorités sanitaires comme l'AFSSAPS de moyens de contrôle commun avec les douanes.

Création d'équipes de douaniers spécialisées dans l'importation de médicaments dans chaque aéroport.

Suppression des franchises de droits en valeur (150 euros actuellement) qui permet de faire des déclarations de douane simplifiées par les entreprises de fret express (DHL, Fedex, UPS, Chronopost)

Responsabiliser les hébergeurs internet.

La surveillance : quelles missions ?

Cette branche d'activité spécifique, composée de moyens très divers et spécialisés (terrestres, maritimes, aériens, motocyclistes, équipes cynophiles, ODJ, DOD), doit et sait s'adapter aux diverses évolutions (implantations, effectifs, missions...).

Dans la situation économique, sociale et environnementale actuelle, le rôle de la douane doit être réaffirmé et redimensionné, notamment celui de la surveillance. Les prévisions futures dans le budget européen pour les douanes, sur la mise en place d'un corps de garde-frontières européen piloté par l'agence supranationale Frontex, laisse craindre rapidement une perte d'identité pour cette branche.

UN CONTEXTE DIFFICILE

Depuis plusieurs années, en France et partout en Europe et dans le monde, nous sommes confrontés à des attentats terroristes de plus en plus meurtriers coûtant la vie à des victimes totalement innocentes.

L'année 2015 aura été particulièrement marquée par les attentats terroristes de janvier, puis d'août (le Thalys) et du 13 novembre visant plusieurs sites parisiens entraînant la mort de cent trente personnes. Le président de la République de l'époque avait annoncé lors de la réunion du Congrès à Versailles le 16 novembre une liste de mesures susceptibles de lutter contre le terrorisme dont l'état d'urgence, incluant de fait la branche surveillance de la DGDDI. Dans son discours, le chef de l'État a annoncé la création de

1 000 emplois douaniers sur une période de deux ans pour « *assurer le contrôle aux frontières dès lors qu'il sera utilisé* ». Il a décidé également d'augmenter de 5 000 les effectifs de la police et de la gendarmerie et de 2 500 ceux des services pénitentiaires et judiciaires.

S'ajoute à cela un abondement budgétaire de près de 43 millions d'euros pour la douane afin d'augmenter et d'améliorer les moyens de fonctionnement des services. Il aura fallu une succession d'actes terroristes et meurtriers pour suspendre la donne et ne plus céder à la sacrosainte règle de stabilité budgétaire, qui aura sacrifié un quart des effectifs douaniers depuis 1993 (6 000 postes) et pour se rendre compte de la nécessité de maintenir la présence et l'action de la Douane.

Aussi, l'annonce de 1 000 recrutements en douane percute de plein fouet les politiques successives de casse de l'emploi et de remise en cause de l'action publique (LOLF, RGPP et MAP). Cette mesure met momentanément fin à des années de disette budgétaire. Pour autant, la politique temporaire d'arrêt de suppression des emplois en SU avec la mission anti-terroriste et le BREXIT a permis de rééquilibrer l'écart des effectifs entre les deux branches d'activités (source Bilan social de la douane).

Nous assistons à une réorientation du cœur de métier douanier avec une perte de missions fiscales et un dédouanement de plus en plus centralisé. Cependant cet abondement

d'effectifs dans la branche surveillance ne doit pas orienter l'activité des brigades sur le contrôle des flux migratoires au détriment des autres missions.

Mais ne nous y trompons pas, et même sous des aspects favorables à ces recrutements de 2016, des 500 emplois supplémentaires doivent être déduits les suppressions budgétaires, ce qui ramène à 285 le nombre de renforts réels essentiellement au profit de la Surveillance et du « *renseignement* ».

Le même schéma s'est reproduit en 2017. Sans la contestation massive et déterminée des personnels et du SNAD CGT à la mise en œuvre du Projet Stratégique Douanier depuis plus de trois ans, il est certain que la décision du renfort en effectifs n'aurait pas le même impact sur notre capacité à exercer nos missions. La douane par sa présence et son action a encore du sens pour l'intérêt du pays. Celles et ceux qui ont prétendu le contraire en sont pour leurs frais. Ils n'ont plus aucune crédibilité dans l'orientation à venir du travail de l'administration des douanes.

De surcroît, et suite au vote du peuple britannique en 2016 puis 2019 sur leur sortie de l'Union Européenne, le Royaume-Uni a mis en place le BREXIT dès le 1er janvier 2021. Ce départ génère une surcharge de travail dans de nombreuses unités chargées de gérer des PPF/PPA avec l'extension de contrôle LCF et douanier pour les voyageurs sortant ou entrant dans l'espace européen.

Ce bouleversement va percuter la mission PPF héritée de la PAF depuis 1993, sans abondement en effectifs supplémentaires en adéquation avec le trafic à traiter. Ne serait-ce pas l'occasion d'avoir une réflexion syndicale sur la place unique de missions purement économiques, fiscales et de lutte contre la fraude dans ces aéroports secondaires et point de passage frontalier ? Ou a minima d'exiger que les unités soient abondées des effectifs nécessaires à cette mission.

VERS QUELLE SURVEILLANCE DOIT-ON ÉVOLUER ?

Le SNAD CGT a toujours affirmé que la douane est une et indivisible. C'est son unicité qui a fait sa force, sa cohérence et son efficacité. Il n'en demeure pas moins que la synergie des services prônée par l'administration pendant quelques années est demeurée une coquille vide.

Dans les résidences douanières où coexistent des services OP/CO et SU, les agents ne se connaissent pas et ignorent tout du métier des autres. La mise en commun des femmes, des hommes et des moyens devient rare. La raison essentielle à cette situation repose sur la course aux résultats et la réalisation d'objectifs qui, au fil du temps, ont creusé un fossé entre tous les services douaniers.

Cependant, à la lueur de l'actualité, la surveillance douanière risque de subir de profondes mutations. La notion de sécurité nationale intérieure pourrait déboucher sur de nouvelles missions et organigrammes ministériels intégrant la douane dans des schémas préfectoraux où la surveillance des flux migratoires et de maintien de l'ordre prendraient le pas sur nos missions fiscales ou de contrôle de la marchandise.

C'est pourquoi, il nous apparaît important de fixer les grandes lignes

de notre conception de la surveillance et de son importance dans le schéma global d'organisation de la DGDDI en réactualisant totalement les BOD liés au service de la surveillance qu'elle soit aérienne, maritime ou terrestre, spécialiste ou non.

Cela touche aussi bien le régime de travail (mise en place des régimes ARTT différenciés, les 12h00, les relèves, MATTHIEU etc...), l'organisation et la méthodologie (armes longues, TPCI etc...), la formation, l'encadrement et l'astreinte, les spécialistes, pour n'aborder que des points génériques mais d'autres sujets sont toujours d'actualité notamment le régime indemnitaire et la reconnaissance de la pénibilité/dangerosité de l'exercice.

Les BOD actuels sont devenus, au mieux complètement déconnectés de la réalité, au pire inopérants voire obsolètes. La politique de la performance et la culture du résultat sont inefficaces et asservissantes. La perte d'initiative est vécue comme une forme de mépris et un manque de reconnaissance. Elle participe à la perte de sens au travail. Elles sont en contradiction avec la recherche de la qualité de notre intervention et l'ambition affichée par nos gouvernants de lutter efficacement contre la fraude, les trafics illicites et tout risque mettant en danger la sécurité de nos concitoyens.

Elle met en concurrence les services et la pression est insupportable pour les agents. Il faut en finir avec ces pratiques asservissantes allant à l'encontre des principes du service public et de l'intérêt général.

Dans ce cadre, « la hiérarchie surveillance » n'est pas forcément en situation d'aider, d'assister les agents, d'animer ou d'orienter réellement le travail et les contrôles. Elle se voit cantonnée à aligner des chiffres et des tableaux comparatifs. Même si, comme la Direction générale le clame, ce ne sont là que des indica-

teurs, 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 sa politique de remise en cause des services.

Qui plus est, Bercy et la direction générale des douanes mettent en exergue 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.

Si les résultats de la bataille contre les trafics illicites sont en croissance quasi-constante chaque année, c'est que justement la fraude continue de se développer au sein de l'Union Européenne, et notamment sur le territoire national français.

L'augmentation des trafics de toute nature n'est que la conséquence de l'abandon des prérogatives de l'État. C'est pourquoi, il nous faut fixer les grandes lignes de ce que le SNAD CGT revendique sur la question de l'intervention de la surveillance.

Celle-ci s'inscrit plus que jamais dans notre conception d'une Douane d'utilité économique, sociale et environnementale 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 à lutter contre la fraude et tous les trafics illicites.

Pour ce faire, la DGDDI dispose des pouvoirs de contrôle conférés par la loi et par 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 mais renforcés. Si nous actons le fait que nous avons bénéficié de recrutements supplémentaires après les attentats de 2015, assurer l'avenir de la branche de la Surveillance implique un abondement plus important de ses effectifs notamment suite au Brexit, 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 de volonté réelle de maintenir un niveau de contrôle suffisant notamment dans le réseau secondaire.

Le SNAD CGT dénonce la concentration exclusive des moyens de la Surveillance sur les grandes plateformes aéroportuaires et axes autoroutiers, au détriment du reste du territoire dans lequel les trafiquants s'engouffrent. Nous revendiquons 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. Notre objectif est de rétablir et conforter l'efficacité des services douaniers 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. L'exercice des missions dites « *périphériques* » ne doit pas s'effectuer au détriment des missions douanières.

Nous 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 nous sommes parvenus à un point de rupture tant les moyens humains, matériels et budgétaires sont sous tension extrême. Depuis vingt ans, on a pu noter une importante multiplication des missions avec la suppression des frontières intracommunautaires. Ce mot était même devenu tabou jusqu'à encore peu de temps.

Or les crises sanitaires, les mouvements de migration, les effets néfastes de la mondialisation et la menace terroriste remettent au goût du jour cette question. Le Brexit bouscule les périmètres et nous devons adapter nos revendications aux besoins du service public douanier.

La crise sanitaire quant à elle replace la frontière au centre des débats. L'état d'urgence sanitaire, la suspension du trafic aérien quasi intégralement, la limitation des déplacements intracommunautaires ou internationaux, la mise à l'arrêt du tourisme, les fermetures de frontières, etc, ont bouleversé notre organisation et nos dispositifs.

Le redéploiement improvisé de nombreux effectifs des brigades aéroportuaires doit nous interpeller et alerter notre vigilance. L'impréparation de la DG, la mise en place du redéploiement, le manque de perspectives ou de formations des agents, le manque de moyens, le défaut de consultation des instances concernées ont conduit le SNAD CGT à faire de multiples propositions :

- consultation des instances
- mise en place d'un cycle de formation des agents sur les dispositifs de sécurité, routiers notamment, et TPCI
- déploiement des effectifs sur des contrôles de marchandises en fret postal
- prévoir des vacances quotidiennes à l'aéroport pour assurer le contrôle de l'aviation civile et en profiter pour augmenter la pression

de contrôle sur ce vecteur potentiellement porteur en termes de MOD et de marchandises prohibées.

- prévoir des vacances pour assurer le recueil du renseignement et le contrôle des aérodromes secondaires.
- mise en place de formations sur des thèmes dont les SU sont trop souvent exclus ou sur l'approfondissement des procédures
- temps de lecture pour mise à jour personnelle de la réglementation
- préparation aux concours, etc...

1- REPOSITIONNER DES UNITÉS DE SURVEILLANCE AUX FRONTIÈRES INTRACOMMUNAUTAIRES,

c'est un premier rideau indispensable au regard des saisies opérées aux frontières intracommunautaires.

2- REMISE EN PLACE D'UN MAILLAGE EFFICACE SUR TOUT LE TERRITOIRE SOUS LA FORME D'UN TRIPLE RIDEAU D'INTERVENTION :

brigades de contrôle aux frontières, brigades 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. 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, d'autres services douaniers, des administrations financières ou d'autres corps de contrôle.

LE CŒUR DE MÉTIER

L'intervention de la douane et les contrôles sont basés fondamentalement sur les articles 60 et 61 du CD. Pour leur part, les articles 215, 38.4 et 38.5 du code des douanes prévoient la lutte contre les prohibitions (per-

manentes et conjoncturelles) et mettent en place des restrictions de circulation pour certaines marchandises (embargos sanitaires, économiques...). C'est l'essence même du travail douanier. C'est pourquoi, il convient d'élargir la portée de cet arsenal législatif pour lutter efficacement contre les trafics.

Il s'agirait de recentrer et de redéfinir l'activité douanière future : la protection des citoyens contre les marchandises dangereuses pour la santé, la sécurité et la moralité publique, la protection économique et fiscale vis-à-vis de certaines marchandises qui font l'objet d'un trafic clandestin préjudiciable aux intérêts publics nationaux ou communautaires, la protection des espèces de la faune et de la flore, des biens culturels, la protection des espaces naturels maritimes, etc.

Il ne s'agit pas d'un retour en arrière remettant en cause la territorialité communautaire, mais de s'attaquer positivement à des trafics connus et non appréhendés à leur juste mesure. C'est là le rôle du service public. Dans le même ordre d'idée, la mise en place d'un document d'accompagnement simple pour le suivi des marchandises communautaires s'avérerait l'un des moyens modernes de contrôle des flux de marchandises sur l'ensemble du territoire douanier européen et/ou national. Il y a là des mesures d'urgence à prendre pour faire face aux défis de la fraude.

LA DOUANE ET L'ÉTAT D'URGENCE

Les préfets se sont vus attribuer des pouvoirs et prérogatives supplémentaires. Ceci s'accompagne d'un amoindrissement du contrôle et de l'encadrement par la justice des procédures mises en œuvre par la police et la gendarmerie. De même, la Surveillance se retrouve parfois sous l'autorité préfectorale. Elle doit renforcer ses contrôles plus particu-

lièrement sur les points de passage à la frontière. La direction générale voulait se séparer de cette mission dans son projet stratégique, mission controversée lorsque la douane a dû la gérer en lieu et place de la police mais qui tient une place prépondérante pour de nombreuses brigades de Surveillance.

La perte de la mission entraînerait, de facto, la perte d'effectifs. Mais la DG semble vouloir la sanctuariser (depuis la crise sanitaire) et dans le cadre de son projet sur l'avenir de la douane dont nous ne savons rien jusqu'alors.

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 doivent demeurer des priorités ainsi que le maintien de la biodiversité mondiale en luttant contre le trafic des espèces. Cependant la lutte contre le terrorisme et contre le blanchiment des capitaux devrait s'intensifier pour faire face aux menaces d'éventuels attentats.

LE MAILLAGE TERRITORIAL

Le SNAD CGT a toujours affirmé le rôle prépondérant de la douane sur les frontières physiques. C'est pourquoi, le SNAD CGT milite toujours pour le maintien ou la réimplantation d'observatoires ou d'unités, notamment sur les frontières intra-communautaires ou extracommunautaires, définis selon des priorités et des nécessités pour la lutte contre la fraude et en matière économique.

Cette dernière revendication prend toute sa place dans la réflexion globale des contrôles liés à la mise en place du Brexit et pas uniquement pour les ports et infrastructures du Nord de la France. La présence physique de la douane aux frontières facilite la lutte contre tous les trafics.

Les événements récents démontrent la justesse de notre analyse et la pertinence de nos demandes. L'ensemble du 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, de l'État et de l'espace économique européen dans lequel la France aura un rôle primordial lors de la mise en place du Brexit.

Sur ce dernier point, si nos gouvernants ne prennent pas la mesure des enjeux en termes de missions, de moyens, de personnels et d'organisation par rapport aux missions des douaniers aux frontières pour la surveillance en synergie avec les bureaux de dédouanement, alors la concurrence avec les grandes infrastructures portuaires européennes fera rage au détriment du tissu économique national ou local induit, alors même que la France a un atout indéniable, sa position géographique.

En 2018 (dernier Bilan social connu), la Surveillance représente 8 408 agents soit 48,8 % de l'effectif de la DGDDI (dont 1 257 spécialistes et 76 Paris-spé), répartis entre métropole et territoires ultramarins. La Surveillance dispose d'environ 200 brigades terrestres dont 30 % comptent moins de 20 agents et une quinzaine qui totalisent entre 4 et 10 personnes. Ceci entraîne de réelles difficultés pour exercer les missions dans de bonnes conditions. Le dispositif surveillance n'a cessé au cours des dernières années de se réduire, ce qui amoindrit considérablement la couverture du territoire.

C'est pourquoi, le SNAD CGT revendique un maillage territorial cohérent et lisible permettant une couverture opérationnelle efficace.

Cela implique la mise en place d'un réseau d'unités adapté aux réalités de la fraude (grands axes et réseau secondaire) avec des effectifs suffisants qui permettent la sécurisation des contrôles en tous points du territoire et reposant sur l'architecture suivante :

- la frontière extracommunautaire,
- la frontière intracommunautaire,
- l'intérieur du territoire,
- les autres zones sensibles.

LA FRONTIÈRE EXTRACOMMUNAUTAIRE

Pour tenir compte de la libre-circulation et de la politique douanière communautaire, c'est sur cette frontière que s'exerce légitimement, le contrôle douanier. La France possède de nombreuses frontières de ce type avec une prépondérance des sites portuaires et aéroportuaires, précision étant faite que le littoral doit être aussi considéré comme une frontière extra-communautaire. L'administration prévoit de concentrer les unités sur les grandes plates-formes portuaires et aéroportuaires pour répondre à une logique de concentration des trafics au détriment de la surveillance générale du réseau secondaire. Celui-ci, dont le littoral, les petits ports et les aéroports secondaires, incomberait à des grosses unités résultant des fusions et des regroupements d'entités plus petites.

Dans une telle configuration, il va sans dire que les intervalles sans présence douanière seront très importants, facilement repérables et très propices à un détournement des trafics frauduleux. Là encore, imaginer que ces unités pourraient se projeter sur ces intervalles est illusoire. « *Ce centralisme forcé* » obéit d'abord à un critère de choix budgétaires plus qu'à la volonté réelle de lutter contre la fraude. Si la présence douanière sur les grandes plates-

formes est justifiée, celle d'autres unités à compétence géographique, implantées selon les risques potentiels de trafics est tout aussi nécessaire, surtout si on les combine avec des moyens aéromaritimes lorsqu'il s'agit des frontières maritimes et du littoral.

Ce maillage est apte à répondre aux exigences de lutte contre tous les trafics et serait également plus porteur en matière de recherche et de collecte de renseignements. La surveillance générale doit redevenir une activité à part entière de lutte contre la fraude. D'abord parce qu'elle permet une action beaucoup plus discrète du service par rapport au caractère prévisible des contrôles statiques (exemple : les péages où tout le monde s'attend à la présence des douaniers, gendarmes et autres...).

Ensuite parce qu'elle ne s'oppose pas à la surveillance statique des points importants mais vient en complément pour maîtriser un espace défini. Ainsi, et ceci est aussi valable pour la frontière intracommunautaire, l'efficacité dans la lutte contre la fraude doit reposer sur un double schéma : des unités sur les sites névralgiques et des unités de surveillance générale sur les intervalles sensibles. Cette structuration est cohérente, pragmatique, moderne et devrait s'avérer réellement efficace. Ceci va à l'encontre des orientations administratives.

La DG milite pour des unités positionnées de manière permanente sur certains points et qui auraient aussi une présence intermittente dans un espace élargi. Cette position dogmatique vise essentiellement à réaliser des économies d'échelle (immobilier, effectifs, mobilier, moyens techniques...).

LA FRONTIÈRE INTRACOMMUNAUTAIRE

Depuis 1993, les frontières intracommunautaires ont fait l'objet de

restructurations successives et permanentes. Elles ont été dégarnies pour étoffer ou créer les brigades de l'intérieur. Pourtant, en 20 ans, force est de constater que les crises multiples (ESB (vache folle), fièvre aphteuse...) ont mis en évidence un déficit de contrôles sur ces points stratégiques.

On peut remarquer également que les principales affaires « *traditionnelles* » (stupéfiants, alcools, tabacs...) ont été constatées et le sont toujours à ces frontières ou à proximité. Bercy et la DG s'en félicitent et en font leurs choux gras lors de la publication des bilans annuels de l'activité des services. Cela prouve que la grande fraude subsiste et a même progressé. Les points d'entrée sont perméables. Ce qui accroît les risques de fraude et donc potentiellement de crises en tout genre.

Dans ce cadre, la France adopte un comportement frileux en érigeant en principe sacré la règle de « *proportionnalité des contrôles* » alors que stratégiquement, il faut aussi opérer des contrôles et assurer une présence dissuasive sur les frontières intracommunautaires, tout autant qu'à proximité ou à l'intérieur du territoire. Aussi vouloir laisser croire que l'implantation d'une grosse unité assurerait une présence permanente aux endroits stratégiques et intermittente sur les intervalles, est une insulte à l'intelligence et au bon sens.

Dès lors, un double positionnement sera toujours beaucoup plus efficace en positionnant des brigades aux frontières et des brigades sur les intervalles sensibles.

L'INTÉRIEUR DU TERRITOIRE

Le niveau actuel des échanges induit un accroissement important du transport des marchandises. Les brigades de l'intérieur ont un rôle complémentaire à jouer par rapport à

celles situées aux frontières intra ou extra. Pour cela, elles doivent effectivement être placées sur des grands axes et tenir compte de l'environnement : nature des flux, densité du réseau, possibilité de contrôles et infrastructures. Or l'abandon progressif de notre intervention aux frontières a entraîné un transfert des contrôles vers les brigades intérieures alors même que la DG reconnaît qu'il existe des effets de dilution des flux à l'intérieur du territoire.

La présence de brigades intérieures est toujours une nécessité mais doit dépendre essentiellement du dispositif frontalier. Cela nous ramène au principe d'un dispositif douanier à plusieurs niveaux : brigades de contrôle et de surveillance sur les frontières et l'ensemble du territoire.

LEURS ZONES SPÉCIFIQUES

Ce sont des zones bien particulières : le littoral, la montagne, les régions de production d'alcool, les aéroports dits secondaires... Cet aspect est loin d'être négligeable et doit être intégré dans la réflexion afin d'assurer une couverture opérationnelle efficace.

L'importance de la façade maritime française est un élément qu'il faut prendre en compte tant du point de vue terrestre qu'aéromaritime. Il s'agit de zones dont il convient de déterminer la sensibilité à la fraude. Le financement par l'agence supra-nationale Frontex de certains éléments aéronautiques, le contrat passé avec cette agence pour effectuer des missions Frontex à raison de minimum deux par an, et la volonté de cette agence de constituer un corps européen de garde-frontières à hauteur de 10 000 agents doit nous maintenir vigilants sur la dérive de l'utilisation de ces moyens et de la multiplication des missions à vocation de protection des frontières européennes contre l'immigration qualifiée de clandestine.

Si tout le littoral n'est pas forcément concerné, il existe cependant des zones potentielles favorisant les trafics. Il en est de même pour certaines régions montagneuses frontalières (Espagne, Italie, Suisse) tout comme des régions de production d'alcool par exemple. Ces territoires spécifiques sont particulièrement propices à des fraudes fiscales et douanières. L'intervention de brigades incluant des douaniers spécialistes sur ces zones sensibles doit être envisagée.

À ces considérations relatives au maillage s'ajoute la réforme territoriale adoptée le 10 mars 2015 par l'Assemblée Nationale. Cette loi amène le nombre des régions administratives de 22 à 13. Elle a impacté la douane quand bien même il avait été dit qu'elle resterait à l'écart de cette réforme. Ainsi, le décret 2007-1665 du 26 novembre 2007 est modifié et réorganise les services déconcentrés de la DGDDI autour des nouveaux contours de la carte territoriale. Il convient d'intégrer cette donnée dans nos réflexions.

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

Leur mise en œuvre ne doit pas être un prétexte administratif pour abandonner les moyens existants et restructurer les services. Ils doivent être complémentaires dans un dispositif rénové et renforcé. À 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. Chaque année, la DG doit organiser des discussions sur ces moyens et la doctrine choisie.

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.

Sur une période courte, les dispositifs LAPI fixes ou mobiles ont pris de l'ampleur. La mise en œuvre de cette nouvelle technologie, dont l'efficacité reste à prouver, n'est pas sans risque pour les agents. Si l'outil balbutie encore aujourd'hui, les signalements de véhicules exposent les agents à des risques amplifiés, puisqu'ils interviennent sur des cibles potentiellement dangereuses.

Aucune place ne peut être laissée au hasard tant la sécurité prédomine. Afin d'éviter toute confusion les demandes d'intervention doivent être claires. Cela nécessite la mise en place d'une doctrine d'emploi précédée de groupes de travail avec tous les interlocuteurs concernés pour mieux gérer le fichier FOVES, afin d'améliorer le traitement des hits LAPI. 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, en concertation avec les organisations syndicales, la décision de dotation globale pourra alors être prise.

Le SNAD CGT exige que les syndicats et les instances dédiées soient consultés en toute circonstance, notamment lors de tout accident ou incident dont sont victimes les agents des douanes. Dans ce contexte, le SNAD CGT exige également que la direction générale mette en place un dispositif d'accompagnement et de suivi. Il s'agira d'assurer la protection juridique, le suivi médical et psychologique des agents victimes et de leur famille. Les interlocuteurs locaux doivent être le Directeur Régional, les correspondants sociaux et le service contentieux.

Il conviendra aussi d'aider les agents sur le moyen et long terme notamment devant les tribunaux. Ceux-ci et leur famille ne doivent pas être oubliés après un drame ou un accident de service. 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. En effet, la multiplication des amicales, collectifs ou associations catégorielles permet à l'administration d'échapper à ses responsabilités institutionnelles et de ne pas répondre sur le fond 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.

CONTRÔLES NON INTRUSIFS

Le SNAD 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 se substituer aux brigades existantes. En effet, le contrôle physique des marchandises effectué par les douaniers doit rester essentiel. Le SNAD CGT souligne le manque de reconnaissance des Opérateurs maintenance chargés d'as-

surer le bon fonctionnement et les menues réparations du système, et demande une augmentation significative de la prime spécifique pour les agents détenteurs du Certificat d'Appétitude 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 la reconnaissant.

Le SNAD 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. Le SNAD CGT exige donc la pérennité de tous les scanners dans leur utilisation actuelle et les investissements et formations nécessaires pour le renforcement de ces outils pour les contrôles.

Bagage X: Concernant le contrôle des marchandises dans les milieux portuaires, ferroviaires 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 formations quasi inexistantes. Le SNAD 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 avec sa multitude de formations à l'utilisation de ces appareils.

LES CONTRÔLES DYNAMIQUES

La mise en place des télépéages et l'amélioration de la fluidité du tra-

fic (free flow) modifient considérablement les conditions d'intervention des services douaniers sur les axes autoroutiers. Dans ce cadre, il devient délicat 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. En effet la mise en place de contrôle fixe et la mise en œuvre de ces contrôles en toute sécurité (tri-flash, cône délimitant l'aire de contrôle, ciblage et extraction du véhicule du flux....) deviennent impossible.

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

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 de la surveillance sont obsolètes et doivent être intégralement réécrites. Les instructions préconisées ne répondent pas, à notre sens, à la nécessité d'assurer prioritairement la sécurité des agents. Dans ce contexte, la question des moyens humains et matériels est insuffisamment traitée. La généralisation à terme des contrôles dynamiques ne doit surtout pas, bien au contraire, 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 et du code de la route, ce qui est une bonne chose pour les douaniers que nous sommes. 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 « *transversants 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 pas 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 le SNAD CGT, 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 de place pour l'improvisation et l'approximation.

L'encadrement légal et réglementaire des contrôles et notamment la responsabilité 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. Le SNAD CGT revendique une formation initiale et continue 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 dans une formation professionnelle routière de gestion de risques avec des modules adaptés et harmonisés aux différents types de contrôle routiers, dynamiques et les filatures. Cette formation doit être dispensée par l'ENDLR (École Nationale des Douanes 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 triennal. 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...) et en nombre suffisant. L'utilisation d'un canal unique (mais surtout performant) au sein du dispositif de contrôle, doit permettre à tous les protagonistes de communiquer 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, mais aussi avec les agents « *piétons* » et ce quelle que soit la vitesse et le relief environnant.

Le SNAD CGT insiste également sur l'importance de l'attribution de cartes de libre passage des péages (réquisitions) et de clés d'ouverture des portails d'autoroutes... Il est impératif que les concessions autoroutières 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 cor-

rectement 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 véhicules passés en force que de prendre des risques inutiles.

LA PRÉVENTION DES RISQUES

Le SNAD CGT 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 nous refusons aussi que les agents se voient imposer des ratios de secondes parties de nuits alors que cela n'est pas prévu par les textes et que cela pèse sur leur santé. La pénibilité engendrée par les nouvelles méthodes de travail que constituent les contrôles dynamiques (fatigue accrue, stress, dangerosité...), a fortiori lorsqu'ils sont réalisés de nuit, doit faire l'objet d'une étude spécifique.

La pénibilité engendrée par les nouveaux équipements (GPB lourd et armes longues) doit, elle aussi, faire l'objet d'une étude et entraîner un suivi spécifique des agents par la médecine du travail (surveillance d'apparition de troubles musculo-squelettiques induites par le port du GPB lourd et la manipulation de l'arme longue), le volume et l'aménagement des véhicules doit lui aussi évoluer pour s'adapter à l'emport du UMP-HK et du gilet lourd notamment. 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 préconisons 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 de surveillance et notamment avec les échelons DOD.

LA FORMATION TPCI

Les formations à la sécurité dans les contrôles sont indispensables et incontournables. Les agents ont besoin d'une formation aux risques que génèrent toutes les formes de contrôles. Ainsi, les modules de formation ont évolué et ont été initiés sans jamais avoir fait l'objet de discussions approfondies entre les syndicats et la direction générale. Cette formation suscite aujourd'hui des interrogations qu'il serait nécessaire de lever par l'ouverture de discussions entre la DG et les représentants du personnel. Ce n'est pas uniquement l'affaire de spécialistes en la matière.

En effet, les niveaux actuels qui structurent la formation ne sont pas suffisamment lisibles. Ils contribuent à une éventuelle incompréhension de la part de certains agents, d'autant que la TPCI pourrait deve-

nir un critère statistique opérationnel. Le SNAD CGT souhaite donc la communication et la présentation du programme de formation professionnelle nationale. La question est de savoir si ce type de formation est devenue la priorité absolue des agents de la surveillance et quelles doivent en être les limites.

LA FORMATION EN SECOURISME

L'administration propose déjà des formations en matières de secourisme. Cependant, ses formations comportent deux défauts majeurs : elles ne sont pas adaptées aux spécificités d'agents armés (plaies par balles et conduite à tenir en qualité de primo intervenant) et elles ne rentrent pas dans le cadre de la formation obligatoire annuelle au même titre que le tir ou la TPCI.

En 2021 près de six ans après les attentats majeurs qui ont frappé la France, la Douane est la seule administration, certes fiscale mais aussi régaliennne par la force des choses, à ne pas disposer de sa propre formation en secourisme. Le SNAD CGT revendique la mise en place de cette formation professionnelle nationale par la douane (initiale et continue), au plus vite afin de prévenir ou de minimiser de futurs drames.

Nous revendiquons aussi que les unités soient dotées de trousse de secours adaptées aux risques auxquels elles sont confrontées et qui comportent notamment des équipements (garrot tourniquet, pansements...) qui permettent d'intervenir en cas de blessures par balles.

REPÈRES REVENDICATIFS

CE QUE DEVRAIT-ÊTRE UNE UNITÉ DE SURVEILLANCE

Au-delà du positionnement des unités, c'est également le fonction-

nement et la complémentarité des services qui permettent d'être réactif dans la lutte contre la fraude. En la matière, les mises en réseau montrent leurs limites en termes d'initiative de contrôle et d'efficacité. C'est pourquoi, la doctrine d'emploi de l'unité « type » de la branche surveillance doit être totalement revue. Elle est aujourd'hui archaïque, dépassée.

LES PRINCIPES ESSENTIELS DE FONCTIONNEMENT DE L'UNITÉ DE SURVEILLANCE DES DOUANES

En premier lieu, nous demandons expressément l'abandon immédiat de la politique du « chiffre » dont les effets néfastes ne sont plus à démontrer.

La cote 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. À 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 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 SNAD CGT revendique que les seuils mis en place soient respectés dans toutes les unités afin d'éviter

les abus et de garantir la vie privée des agents.

LE RECUEIL DU RENSEIGNEMENT

Indispensable, incontournable et essentiel, il a pratiquement disparu. Le pilotage régional ou interrégional, trop centré sur les grands axes, a coupé les agents de la connaissance de leur propre territoire. Nous proposons que cette mission soit réactivée. Pour cela des services civils et préparés doivent être prévus dans les plannings de service.

Cela nécessite de former les agents dans cette activité. Ils pourront ainsi apporter une aide précieuse aux échelons Directions des Opérations Douanières (DOD) et être des interlocuteurs privilégiés auprès du Service d'Enquêtes Judiciaires des Finances (SEJF).

La création de brigades de recherche dans des directions régionales après un examen précis des besoins est urgente.

Le nombre d'emplois dans les unités doit être revu à la hausse pour prendre en considération les évolutions des méthodes de contrôle et de la législation et relever les défis liés aux évolutions en matière de lutte contre la fraude et de trafics illicites. Dans ce cadre, les « petites unités » ont leur place. La taille minimale d'une brigade ne doit pas être quantifiée sur la seule base des effectifs disponibles.

L'accomplissement des missions et la sécurité des agents lors des contrôles doivent orienter la définition de la taille des brigades.

Des unités plus petites peuvent s'avérer utiles au regard d'un environnement particulier (topographie, régions isolées et sensibles...). 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 informatiques (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).

La communication nécessite 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.

LE CODT

Le CODT, Centre Opérationnel Douanier Terrestre, a été créé sans qu'aucune décision nationale organisationnelle n'ait été communiquée aux représentants des personnels qui n'ont pu se prononcer sur la création de ce service en comité technique. Ce service est sorti de terre sans que la question du statut, de la formation, du régime indemnitaire des personnels y travaillant n'ait été pensée en amont.

Il en va de même du calibrage en effectifs pour ce service qui fonctionne H24. Les représentants des personnels n'ont pas été destinataires des résultats de la phase expérimentale CODEX simple habillage, ou alibi, qui a permis à la douane de faire l'économie d'une véritable consultation et d'une étude préalable sur une question aussi importante que les centres opérationnels.

Les personnels se forment au fil de l'eau ou sont formés en cascade dans le service comme pour la géolocalisation.

Pourtant, les agents du CODT doivent apporter des réponses rapides et pertinentes aux agents des unités dans des domaines très variés que ce soit dans le secteur de la surveillance, des contributions indirectes ou des opérations commerciales. On leur demande de maîtriser les nombreuses applications qui se sont développées de façon anarchique en douane: ROSA, RITA, GAMMA, NSTI, SOPRANO... Ils doivent assumer cette charge de travail alors que les effectifs sont insuffisants. Cela engendre des tensions. C'est un facteur de risques physiques et psychologiques. De même les moyens matériels et immobiliers doivent être adaptés à cette évolution.

Il convient de remédier rapidement à cette situation en instituant une formation adaptée par la DNRFP et en menant une étude qui permette de mesurer objectivement les effectifs à positionner dans les CODT. De même, il convient de fixer officiellement le cadre de l'utilisation de la géolocalisation des unités.

Enfin, les instances dédiées compétentes devront suivre au plus près l'évolution de ce service pour garantir des conditions de travail satisfaisantes aux agents qui doivent faire face à de nombreuses contraintes: Hit LAPI, travail sur écran, assistance en temps réel aux unités.

Ce n'est que lorsque ces actions auront été réalisées que les CODT pourront se déployer sur le territoire.

LES EPI (ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS)

Les EPI doivent être les mêmes pour les agents et faire l'objet d'une dota-

tion individuelle de base. Ils sont nécessaires dans les contrôles pour assurer la sécurité des personnels et des usagers.

Ces évolutions (compatibles dans l'exercice de nos missions, de chaussures coquées, gants anti-piqûres, vêtements de pluie, prise en charge des vêtements et chaussures de sport dans le cadre des formations TPCI, etc...) doivent être intégrées dans le vestiaire des agents de la surveillance.

Il convient d'élargir une partie du carnet à points aux agents de la branche OPCO. La dotation des équipements pour les spécialistes doit relever de la même conception. Le SNAD CGT a déposé une liste d'effets primaires et une liste d'effets dits secondaires, ou adaptés, à certaines fonctions particulières. Le SNAD CGT doit exiger des avancées sur cette liste déposée en juillet 2020.

La dotation des EPI (dont la dotation de gilets pare-balles dernière génération compatibles avec l'exercice de nos missions) dépend de l'administration des Douanes et non des budgets des instances dédiées. Le SNAD CGT a déposé un dossier complet à la direction générale, avec des équipements fiabilisés et fabriqués en France. Nous devons exiger des dotations issues de ce travail.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT exige une vraie formation des agents dont les unités ont un PPF en charge. Il ne s'agit pas d'apprendre sur le tas comme c'est actuellement le cas.

La doctrine d'emplois de ces unités et l'organisation doivent être réfléchies en priorité sous l'angle des missions douanières de contrôles des marchandises et de la LCF. Un effectif suffisant doit permettre de

mener à bien l'ensemble des missions.

Actuellement le déploiement d'AGNET (système de communication sécurisé et crypté des agents des douanes) ne permet pas de répondre aux besoins de coordinations des moyens de l'État. Le SNAD CGT demande la création d'un système commun de communication opérationnel entre les différents services d'intervention de l'État.

Rétablissement du droit de grève sans conditions pour le personnel de la surveillance. Pouvoir faire grève, c'est exercer pleinement sa citoyenneté.

Bilan des réformes passées sur les conséquences humaines et matérielles subies par la 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 tous les agents des Douanes.

Redéfinition des doctrines d'emploi des agents spécialistes.

Les équipes maîtres de chiens dans les domaines des stupéfiants, des explosifs, de l'argent et du tabac doivent être reconnues comme agents spécialistes et non pas comme des « agents à compétence particulière ».

Abondement des moyens humains, matériels et budgétaires.

Reconnaissance de la spécialité des agents reconnus à compétence particulière et revalorisation de la prise en compte de fonctions spécifiques (spécialistes...).

Concernant les agents employés à la visite / fouille des navires en milieu confiné, les compétences particu-

lières qu'ils mettent en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions doivent être prises en compte par un abondement de l'ACF.

Mises en situation et exercices de contrôle avec « *débriefing* » collectif afin de bien maîtriser les techniques et acquérir les réflexes, les automatismes nécessaires en matière de prévention des risques.

Abandon de la barrière des 60 ans à partir de laquelle une dégressivité de la bonification s'applique jusqu'à l'âge limite et intégration au prorata temporis d'une bonification d'un trimestre pour chaque année passée dans le service actif, dès la première année, sans plafonnement de cette bonification.

Porter l'Indemnité de Risque à hauteur de 110 points d'indice.

Alignement des Allocations Complémentaires de Fonction des agents de la Surveillance sur celles des agents de la branche AG/CO.

Reconnaissance financière, par l'octroi d'une indemnité de responsabilité, du rôle de chef de service surveillance et de son adjoint (voire ses adjoints) que l'on soit CSDS de catégorie A, chef d'unité ou adjoint de catégorie B.

Le dispositif aéromaritime

Le dispositif maritime a largement évolué. Les trois patrouilleurs que compte la douane maintenant ont bouleversé les implantations sur les trois façades du littoral qui constituent par essence des frontières extra-communautaires. La création en 2019 d'une direction dédiée (DNGCD) sur ces missions, devrait répondre à des investissements lancés en termes de moyens aériens et marins.

Tout cela semble indiquer la volonté de maintien de la fonction garde-côte et notamment de l'élargissement du spectre des missions aéromaritimes. Mais nous devons rester vigilants sur ces grandes annonces et sur cette « nouvelle vitrine » de la douane.

Les mailles du filet sont de plus en plus larges et les propositions d'évolution formulées par l'administration, ainsi que les désengagements successifs des moyens financiers et opérationnels par la direction générale, ont réduit la capacité opérationnelle de la douane en mer.

Les missions des unités garde-côtes sont identiques à celles des unités terrestres pour la recherche de la fraude. Elles ne diffèrent que par le rôle de la douane dans l'Action de l'État en Mer (AEM), la surveillance des pêches, la lutte contre la pollution, le sauvetage en mer, les missions AEM, la protection des approches qui s'organisent sous l'autorité du PREMAR (préfet maritime) et plus récemment, dans la crise sanitaire liée à la COVID-19.

Ainsi, le bilan d'activité des deux patrouilleurs, dont la mise en service s'est accompagnée de la suppres-

sion 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 du SNAD 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 garde-côtes) agissent les trois quarts du temps « *au petit bonheur la chance* », en aveugle.

LES INVESTISSEMENTS « MARITIMES »

Les avions Beechcraft devaient être opérationnels à partir de 2012. Le premier ne l'est toujours pas à ce jour. Au lieu d'acheter des aéronefs sur étagère, la DG a une fois de plus choisi la plus mauvaise solution, à savoir prendre des avions d'affaires et les transformer en appareils multifonctions, surveillance et pollution maritime, en faisant appel à un autre prestataire que le constructeur de l'avion.

Bilan : des retards énormes, 9 ans pour l'instant et ce n'est pas fini. Un budget dépassé, des performances revues fortement à la baisse en raison des modifications et surpoids induits et un dispositif fortement désorganisé, car la DG a anticipé l'arrivée des nouveaux avions en vendant une partie des modèles « 406 » vieillissants.

LES NAVIRES

Le patrouilleur DFP3 est un navire de 52m en Méditerranée acquis

avec une partie de fonds Frontex. Cette organisation a aussi payé une partie des 6 avions « Beechcraft » et encore une partie de la nouvelle vedette de 32m de Nice. En contrepartie la douane s'engage à utiliser ces moyens pour des missions frontières extérieures (Frontex) une partie de leurs temps opérationnels. Avec le temps nous avons pu voir que l'agence Frontex, qui a financé à hauteur de 70 % ces moyens aéronavals, était de plus en plus demandeur de campagnes en mer dans le cadre de la lutte contre l'immigration.

Dans le même temps, l'arrivée du DFP3 en Méditerranée s'est accompagnée de la réorganisation du dispositif aéromaritime qui a eu des effets néfastes sur les effectifs et les structures, par le regroupement d'unités. Les prévisions futures dans le budget européen pour les douanes, sur la mise en place d'une garde-frontière européenne d'ici 2027 pilotée par l'agence supranationale Frontex, laisse craindre rapidement un arrêt du financement des moyens maritimes et aériens.

Au vu de la politique de gestion de la branche aéromaritime depuis des années, on peut craindre à terme que ceux-ci ne soient mis en rade faute de réparations et de maintenances nécessaires. Alors que l'investissement des agents est permanent, les résultats et la disponibilité des moyens avec des effectifs réduits sont la preuve de cet engagement et la création de la DNGCD en 2019 semblait montrer un attachement de la DGDDI à l'opérationnel.

Pourtant il y a un problème d'organisation, de suivi et de finalisa-

tion des travaux engagés qui oblige la douane à assumer des frais liés à des travaux dont le prévisionnel et le devis ont été négligés. La douane est rattachée au ministère du budget, elle se doit d'être un exemple de rigueur et de sérieux dans la gestion des deniers de l'État. En 2017, le rapport de la Cour des Comptes épingleait l'amateurisme de la Douane dans la gestion de ses commandes de bateaux, rien n'a changé, tout continue avec les mêmes travers.

LE CONSTAT

Nous notons de plus en plus un désengagement de la DGDDI, même si la création de la DNGCD (avec 894 agents) pourrait rassurer sur le maintien de la mission aéromaritime. La diminution des unités maritimes est aujourd'hui le principal enjeu de l'avenir de la douane dans le dispositif garde-côtes.

Après 2005 et son lot de suppressions, huit unités sur seize en Atlantique, les conséquences de fermetures liées au PSD, la suppression d'une vedette à Porto-Vecchio, les problématiques de marchés publics et la baisse des budgets pour ces missions, laissent craindre la mort à terme des missions en mer et dans les airs de la DGDDI au détriment d'autres administrations régaliennes. Bientôt, il y aura sans doute de beaux avions très efficaces, mais dessous plus rien ou presque pour aller contrôler les objectifs qui pourraient être détectés.

Il faut cesser les suppressions d'unités, exiger le remplacement de tous les moyens vieillissants et mettre en œuvre une véritable politique du renseignement maritime. Il faudra aussi veiller à ce que le régime de travail des marins et pilotes ne soit pas revu suite aux différentes recommandations de la Cour des Comptes sur ce sujet. La création de niveaux de groupe de 1 à 3, semblables à d'autres administrations, laisse craindre un basculement de la sur-

veillance aéromaritime vers d'autres administrations ou agences.

REPÈRES REVENDICATIFS

Une véritable reconnaissance des diplômes, des qualifications et des responsabilités s'impose.

En effet avec l'arrivée de la convention STCW (norme maritime internationale) dans la sphère douanière, les qualifications exigées par la marine marchande, et qui vont s'imposer à la douane, deviennent de plus en plus importantes: capitaine 3000, 500 et 200 pour les chefs de quart, 8000 kW (kilowatt), 3000 kW et 750 kW pour les mécaniciens.

Ces qualifications, qui sont d'un autre niveau que les précédents diplômes, devront être mieux rémunérées.

C'est pourquoi, le SNAD CGT demande:

- la refonte et l'augmentation de l'Allocation Complémentaire de Fonction (ACF) par la prise en compte des nouvelles formations STCW et sans pertes pour les agents. D'autre part, nous revendiquons:
- Un régime de travail, à l'instar des PGC, qui ne pénalise pas financièrement les agents lors des arrêts techniques des navires ou des annulations de missions à cause de la météo, etc.
- La transformation de la prime de carénage en prime d'entretien pour les BGC et les BSN.
- La refonte de la formation maritime qui a montré qu'elle n'est pas adaptée et génère plus de problèmes que de solutions.
- Le recrutement en adéquation avec les effectifs implantés sur les nouvelles vedettes
- La création de postes de secrétaires administratifs sans impacter les équipages de vedettes. Ces postes budgétisés auraient pour but de soulager le travail administratif des

marins (gestion des heures accumulées).

- Enfin la nomination d'un troisième chef de bord servirait à répartir la charge restante, et permettre la récupération des heures accumulées.

Les services de soutien

Plus de dix ans de réforme de la branche Administration Générale, que ce soit au sein de la Direction Générale ou des services déconcentrés (DR et DI), auront eu pour effet d'accroître la charge de travail des Douaniers de la branche AG. Pour le SNAD CGT, l'organisation régionale de la DGDDI dans toutes ses composantes (SU, CO et AG) a toujours été la plus efficace et cohérente. Elle est la plus proche des préoccupations des Douaniers et donc la plus humainement acceptable.

En dépit des avertissements du SNAD CGT, et dans le seul but de supprimer les structures et l'emploi douanier, l'administration a privilégié un mouvement de concentration des pouvoirs administratifs sur les seules DI. Nous assistons aujourd'hui, aidée en cela par la loi de transformation de la fonction publique, à l'émergence de la superpuissance des Directions Inter-régionales aux pouvoirs d'organisation et de sanction sans précédent. A contrario, les directions régionales opérationnelles s'apparentent à des « *super-divisions* » qui tentent de résoudre la quadrature du cercle où « *comment gérer l'opérationnel sans avoir la maîtrise de l'organisation des services (BOP-GRH et PLI)* ». Cette concentration au niveau des inter-régions n'est pas sans effet sur l'organisation du travail, la charge de travail, et les risques psycho-sociaux des collègues AG.

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 :

- 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),
- induisent une situation de stress mal vécue par beaucoup d'agents.

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 quand 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).

Le SNAD CGT est, et reste, fermement opposé 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 person-

nels. Nous constatons donc depuis 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 a disparu au profit de brigades hors rang qui sont confrontées aux mêmes problèmes en matière de complexité et de diversité des tâches, sans avoir à leurs disposition des outils de gestion performants. L'étendue des inter-régions 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 inter-régions 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 initiale et continue adaptée.

En résumé, les premières mesures à mettre en œuvre 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), Le SNAD CGT s'est fortement opposé au transfert de ces services des Directions vers les Inter-régions.

Pour le SNAD 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 évolutions 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 aux besoins 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

œuvre de la LOLF n'imposait pas le schéma présenté. À ce stade on peut s'interroger sur la pertinence de cette réforme. Elle a surtout servi :

- à faire des gains de productivité,
- à supprimer des emplois,
- à « *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 LOLE, 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, par le CSRH, mais les agents manquent de 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 le rôle des correspondants sociaux dans les DRO.

Proposer une formation approfondie pour l'ensemble des missions des correspondants sociaux.

Soutenir et accompagner d'avantage le correspondant social en mettant en place un protocole de prise en charge lors d'un événement grave (suicide d'un agent...) pour gérer la charge émotionnelle.

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 ces raisons, nous proposons le rétablissement des CAPL placées auprès des Directions Opérationnelles. Les évolutions permanentes des législations communautaires et nationales, la judiciaireisation des procédures, la multiplicité des mis-

sions 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 : UNE CHAÎNE DE LA DÉPENSE EN CONSTANTE ÉVOLUTION DEPUIS 10 ANS

Le progiciel Chorus a été mis en place le 1er janvier 2011 au sein des 2 CSP (Centre Service de Paiement) 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. Chorus devait constituer la dernière étape de la « modernisation » de la gestion publique, après la LOLF (2001), la ré-ingénierie des nbprocessus (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 servi à instiller à forte dose l'idéologie néolibérale 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. Après 5

ans d'implication totale de la part des agents, au sein des PLI et des CSP, et ce malgré le départ des « Paris Spécial » et le non remplacement de certains départs en mutation ou en retraite, malgré les lacunes initiales en termes de formation, malgré les difficultés du démarrage en termes de mise en oeuvre pratique des processus métiers et de la chaîne de traitement des dossiers, les 2 CSP ont été des services performants, répondant à la logique comptable imposée par la LOLF.

2017 : LA RÉFORME APRÈS LA RÉFORME

Malheureusement, nous avons constaté encore une fois que la DG n'a pas appris de ses erreurs patentées lors du pilotage de la mise en oeuvre de Chorus en 2011 et a confirmé une nouvelle fois en 2016 son incurie. Afin de se mettre en adéquation avec la préconisation adoptée par le Comité Interministériel de Modernisation de l'Action Publique (CIMAP) en décembre 2013, la chaîne de la dépense douanière est passée au 1er janvier 2017 en mode « service facturier », avec une profonde mutation des CSP. La solution retenue par le bureau B1 et validée par Bercy est a été la suivante : un CSP unique maintenu à Lyon traitant l'ensemble des actes de la dépense de notre administration, adossé à un service facturier (SFACT) intégré au sein de la RR d'Île de France avec les personnels du CSP de Paris qui l'ont souhaité.

Désormais, la mise en paiement des factures est traitée par le SFACT. Auparavant, les deux CSP se partageaient la dépense de manière géographique et fonctionnelle : le CSP de Paris traitait l'intégralité des dépenses franciliennes, des dépenses du BOP central (DG) et des directions à compétences nationales (DNRED, SNDJ, DNRFP, DNSCE, CID...). Le CSP de Lyon traitait tout le reste de la dépense (les DI métropolitaines hors région parisienne et

les DOM). Force est de constater que nous avons gardé notre particularité Douane en adoptant cette approche plus administrative que territoriale et évité ainsi de perdre un nombre important d'emplois (nous n'avons pas transféré une partie de notre charge de travail à la DRFiP, mais au sein du SFACT).

Malheureusement, à ce jour, c'est le seul et maigre motif de satisfaction. En effet, comme en 2011 pour sa mise en oeuvre, la « révolution » SFACT de 2016 s'est faite dans le flou le plus complet, en dehors de toute consultation des agents et de leurs représentants. Les statistiques brutes n'ont jamais reflété la réalité des métiers exercés au sein du CSP et du SFACT, et les formations ont été inexistantes. Sans parler de l'impréparation de l'administration.

Concernant l'évaluation de la charge de travail aujourd'hui, on ne peut constater qu'une augmentation des tâches, avec de moins en moins de monde... Encore une fois, La DG a appliqué son vieux credo : « faire mieux avec moins », moins d'emplois, moins de moyens, moins de structures. Et se contenter de s'appuyer sur des statistiques brutes pour évaluer les charges de travail dans le cadre d'un transfert n'était pas la meilleure des solutions, puisque le même acte peut recouvrir des réalités bien différentes.

Un Engagement Juridique (EJ) par exemple ne demande pas la même charge de travail selon qu'il s'agisse de l'achat de papier ou de véhicules, de baux, de travaux de rénovation ou d'acquisition de moyens nautiques.

L'encadrement des CSP a été heureusement mais tardivement associé à la phase de préparation de cette réforme, mais il n'a pas eu le poids suffisant face aux décideurs de la DG ou de Bercy pour faire valoir une évaluation exhaustive et réaliste de cette charge de travail.

Concernant les emplois induits, la DI de Lyon nous avait fait part de son optimisme relatif en évoquant une baisse « *frictionnelle* » des effectifs lors d'une réunion fin janvier 2016 à Villeurbanne, étant donné que nous garderions l'intégralité de la chaîne de la dépense dans la maison douanière. Force est de constater que le CSP de Lyon a perdu plus d'un tiers de ses effectifs, passant de plus de 60 agents à moins de 40.

L'autre question brûlante était de savoir quel serait l'avenir de nos collègues du CSP de Paris. Ils ont connu à la fois une mobilité géographique (déménagement de leur service au « *Vitalys* » (porte des Lilas) et une mobilité fonctionnelle (modification plus que substantielle de leurs fonctions et de leur charge de travail). Enfin, la formation des agents et la question du transfert du « *savoir* » et de la « *mémoire* » des 2 CSP ont été des sujets de préoccupation pour les personnels.

La fin de l'année 2016 et le début de l'année 2017 ont été des périodes difficiles pour l'ensemble des collègues en charge de la question de la dépense en douane (PLI et CSP réunis).

La DG a mené une réforme importante (il ne s'agissait rien de moins que de la capacité financière de fonctionner de notre administration) dans la plus totale des précipitations. La décision était prise par le CIMAP en décembre 2013 et elle a attendu... début 2016 pour engager le travail interne de préparation d'une évolution qui devait être effective au 1er janvier 2017 !

Il est nécessaire que l'administration consente un effort important en terme de formation continue pour l'ensemble des agents concernés des PLI, du CSP et du SFACT, qu'elle renforce les effectifs partout où cela s'avère nécessaire et qu'elle consente à reconnaître - par tous moyens - la place et la technicité des agents du

CSP et du SFACT comme éléments centraux du circuit comptable de la dépense.

2^E ÉVOLUTION MAJEURE POUR UN 10^E ANNIVERSAIRE !

Las, le CSP de Lyon, le SFACT et la TGD de Paris ne sont pas plus à l'abri d'une réforme que ne l'ont été les 2 CSP il y a 5 ans. En juin 2021, le TGD venait en conquérant à Lyon pour expliquer aux agents du CSP qu'il fallait de nouveau réformer la chaîne de la dépense, en refusionnant les 2 services, sous le nom de CGF (Centre de Gestion Financière) ! Là encore, pas d'autre information. La DG dit réfléchir à appliquer la réforme... ou pas. Et si elle est engagée, à créer un site (on ne sait pas où, mais pas à Paris) ou à maintenir les 2 sites en place.

La CGT estime que cette dernière solution serait la plus équitable, à condition a minima de maintenir les effectifs actuels. La DG aurait-elle dit cela pour « *calmer les esprits* » et mener sa réforme sans avoir les syndicats ou politiques dans les pattes ? Toujours est-il que les adjoints du CSP, de FIN1 et du SFACT doivent rendre leur copie sur l'état des lieux (recensement des tâches, des relations du CSP avec ses interlocuteurs) fin octobre 2021. C'est sur la base de ce document que la DG devrait ensuite prendre sa décision.

SIRHIUS-CSRH

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 a été autorisée à créer un Centre de Service des Ressources Humaines (CSRH) pour la Douane par dérogation à la règle fixée par l'État qui voulait un service pour 20 000 agents. Après avoir hésité entre plusieurs sites, la Direction Générale et le Ministère ont opté pour une implantation du CSRH

douanier à Bordeaux. Les agents qui ont été mutés au CSRH ont dû faire face à de nombreuses difficultés liées à l'outil SIRHIUS très mal adapté aux problématiques douanières, à une charge de travail trop importante par rapport aux moyens en effectifs et à des questions d'ordre immobilier, l'Hôtel des douanes de Bordeaux ne pouvant à lui seul contenir l'ensemble des personnels de ce service ainsi que le volume considérable représenté par les dossiers individuels de tous les agents des douanes.

Cette situation a été engendrée par l'administration qui n'a pas étudié sérieusement la faisabilité du projet CSRH en amont de son implantation à Bordeaux. C'est ainsi que la douane a été contrainte de trouver dans l'urgence un site en dehors de la Direction afin de stocker les dossiers individuels des agents, plus un second afin d'accueillir les agents en charge des congés maladies.

Sur la question des conditions de travail, tout au long de la montée en charge de ce nouveau service en 2014 et 2015, de très nombreux agents du CSRH ont fait état sur le registre Santé et Sécurité au Travail des troubles psycho-sociaux et physiques liés à une surcharge de travail et aux défaillances de l'outil SIRHIUS qui nécessite de nombreuses interventions manuelles pour pallier ses carences.

Pour le SNAD CGT, la centralisation de la paie, les évolutions en cours dans la mission RH posent clairement la question de la déshumanisation de la mission car cette réforme éloigne clairement l'agent du service chargé de sa paie. Pour autant, notre syndicat ne pouvait laisser près d'une centaine d'agents en proie à des conditions de travail très dégradées sans intervenir. C'est ainsi qu'en utilisant le levier des instances dédiées et en organisant des RMIS sur site, la CGT a fait preuve de volontarisme pour que la question

des conditions de travail des agents du CSRH soit prise en compte par la Direction Générale et le Ministère. En mettant la pression sur la Direction des douanes, notamment en soulignant la responsabilité de l'employeur pour assurer la santé et la sécurité des agents, notre syndicat a pu faire en sorte que la douane augmente les moyens en effectifs et en formation pour que la bascule dans le nouveau système se passe le moins douloureusement possible pour les agents du CSRH.

Celle-ci est intervenue fin 2015. Mais rien n'est réglé dans ce nouveau service qui ne sera pas à l'abri des suppressions d'effectifs. Les conditions de travail étant intimement liées au niveau d'effectifs comme dans tous les services à l'heure actuelle, à l'initiative de la CGT les représentants des personnels dans les instances dédiées ont émis une recommandation pour que les effectifs du CSRH ne descendent pas en deçà du seuil plancher de 110 agents, peu ou prou le niveau de fin 2015. Notre syndicat a aussi agi pour que les postes de gestionnaires de paye soient pourvus via le tableau des mutations car la direction avait conclu plus de soixante contrats à durée déterminée pour occuper cette fonction. S'agissant d'un besoin permanent en personnel, ces postes doivent être occupés par des fonctionnaires.

Le télétravail au sein du CSRH a été très long à se mettre en place et il fait encore l'objet de réticences de la part de la direction de service. Ainsi de nombreux recours en CAP ont été déposés suite à des refus injustifiés. Cependant, le travail réalisé en télétravail par les agents du CSRH pendant la crise du COVID a permis de démontrer qu'il n'y a pas lieu de contingerer abusivement ce mode d'organisation du travail dans ce service. Le déménagement du CSRH dans un nouveau bâtiment bordelais dans un avenir proche soulève aussi de nombreuses inquiétudes chez les personnels: surface

allouée, création d'open-spaces, restauration, places de parking. Le coût du logement à Bordeaux et dans ses environs et l'absence de logements MASSE est une autre grosse difficulté rencontrée par les agents de ce service.

NOS PROPOSITIONS POUR LE CSRH

Qu'en rapport avec sa mission, le CSRH devienne un service à compétence nationale, qui s'appuie sur les services de proximité (fonction RH locale au sein des directions); qu'il soit doté de vraies ressources dédiées à la formation professionnelle (réglementation RH et paie, une formation solide et pratique des nouveaux arrivants, en tenant compte de l'évolution des différents logiciels), au sein du service mais également à destination des services déconcentrés par le biais de la DNRFP; que soit prise en compte la complexité des divers outils informatiques utilisés avec la création de poste de TSI au sein même du service.

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

Avec SIRHIUS, l'objectif est de justifier de nouvelles suppressions d'emplois et de 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). Les missions incombant aux TSI sont:

- dépannage de premier niveau,

- gestion des incidents (TSAR, OLGA),
- 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 bureautiques

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.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT revendique une autre réforme dans les DI et les DR :

- maintenir des services des ressources humaines de pleine compétence ;
- reconsidérer la charge de travail et affecter des effectifs dans ces services ;
- les doter d'outils informatiques 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 emplois supprimés pour renforcer les services de contrôles.

L'informatique douanière

L'informatique est au cœur de toutes les missions douanières. Les applications se font toujours plus nombreuses, la dématérialisation s'intensifie et les besoins des utilisateurs ne se démentent pas. Dans ces conditions, afin d'assurer une bonne qualité de fonctionnement de l'administration douanière, il est indispensable que l'informatique soit développée et valorisée.

Trop souvent encore, la Direction générale néglige ce domaine et les informaticiens qui en ont la responsabilité. Pour le SNAD CGT, il est urgent de remettre l'informatique au centre des préoccupations des douanes.

LES MÉTIERS DE L'INFORMATIQUE

On parle d'informatique et d'informaticiens mais il faut garder en tête qu'il s'agit de plusieurs métiers totalement distincts. Pour prendre une analogie, un plombier et maçon sont tous les deux artisans du bâtiment mais leurs métiers n'ont pas grand-chose à voir même s'ils doivent parfois travailler de concert.

Schématiquement l'informatique se décompose en grandes filières :

- **Le développeur** : Il va écrire du logiciel. Soit pour créer quelque chose de nouveau, soit pour faire évoluer un existant (on parle alors de maintien en condition opérationnelle ou MCO).
- **Le testeur intégrateur** : Il va paramétrer un logiciel et se charger de tester et vérifier que tout fonctionne comme prévu.

- **Le chef de projet** : Il va organiser et suivre le travail de son équipe, prioriser les différentes tâches, servir de filtre entre cette équipe et les demandeurs et assister aux diverses réunions de suivi.

- **L'administrateur système** (partie ingénierie) : Il crée les instances de serveurs qui feront tourner les logiciels (tant pour les environnements de développement et de tests, que pour l'environnement de production).

- **L'administrateur système** (partie exploitation) : Il va suivre les problèmes sur les serveurs de production et intervenir si nécessaire.

- **L'assistance à maîtrise d'ouvrage** (AMO) : ce métier s'exerce à la direction générale (SI1) et vise à aider les rédacteurs en charge d'un applicatif (on parle de maîtrise d'ouvrage ou AMO) et à préciser leurs besoins en termes informatiques. Ils peuvent faire l'interface avec le CID/DNSCE et des prestataires extérieurs. Moins nombreux sont les administrateurs réseaux, les administrateurs des bases de données, les analystes des données...

Enfin les TSI sont en charge de la gestion locale du poste des agents.

LES INFORMATIENS EN DOUANE

On le voit, les métiers sont distincts voire même totalement différents alors que les douaniers sont recrutés sur la base d'un concours unique de contrôleur programmeur ou d'inspecteur PSE. Ensuite, le faisceau des choix géographiques et des postes disponibles à l'instant T font que les informaticiens sont ou non affectés

sur un poste qui correspond à leur formation.

Le problème ne se pose pas pour les contractuels qui sont recrutés pour un poste donné et pour les ISIC (ingénieur des systèmes d'information et de communication), corps d'informaticiens de l'État rattaché au ministère de l'Intérieur qui ont davantage de choix dans leur affectation. Ils ont par contre des problèmes distincts : l'hétérogénéité des salaires pour les contractuels et l'arbitraire des primes pour les ISIC.

L'EXTERNALISATION ET SES RISQUES

Enfin la douane n'hésite pas à faire appel à des sous-traitants, salariés de sociétés de service en ingénierie informatique (SOPRA, CAP GEMINI, ATOS...). Les prestations peuvent être de trois formes :

- **L'assistance technique** : La société de service « place » un de ses salariés (ou un de ses propres sous-traitants) directement dans nos locaux où il occupe un poste qui pourrait être tenu par un douanier ou un contractuel.

- **Le forfait** : L'administration délègue la réalisation d'une tâche à la société prestataire. Typiquement il peut d'agir de la création d'un nouveau téléservice.

- **Le conseil** : L'administration paye (fort cher) une prestation de conseil pour l'accompagner sur une thématique.

De plus, le manque de connaissance des métiers douaniers ne plaide pas en la faveur du recours à des entre-

prises extérieures. Le fait de passer par des marchés publics, ou l'ajout d'intermédiaires dans les projets, prive aussi de la souplesse d'une gestion interne. Ce recours à la sous-traitance, s'il peut s'entendre sur des domaines techniques très pointus et ponctuels, doit être réduit à son minimum.

Il est également utile de rappeler que les données gérées dans le cadre des missions douanières sont extrêmement sensibles. Là encore, le recours à la sous-traitance fait courir un risque, cette fois aux informations détenues par l'État.

Qu'elles soient économiques ou individuelles, la sécurité de ces données doit être assurée d'un point de vue technique évidemment mais aussi par un accès très limité aux entreprises privées. Le cadre contractuel qui les lie aux douanes ne peut être la seule réponse.

Par ailleurs, il conviendrait de professionnaliser et de renforcer les maîtrises d'ouvrage qui ont la lourde tâche de rédiger et maintenir les cahiers des charges à jour en fonction des évolutions réglementaires. De la même manière, il y a nécessité à améliorer la conduite du changement qui s'est jusqu'ici fortement dégradée.

LE RECRUTEMENT

La difficulté de recruter et conserver les informaticiens. La douane a plusieurs handicaps pour recruter et conserver ses informaticiens par la voie des concours :

- Un manque de notoriété par rapport à d'autres corps d'informaticiens de l'État.
- Des évolutions en interne très difficiles avec un concours d'inspecteur principal qui n'est pas du tout abordable pour un inspecteur PSE et trop de postes A+ qui sont occupés par des contractuels recrutés pour le poste, ce qui ne facilite pas non les évolutions de carrière.

- Un choix d'affectation très limité : Le CID (Osny en banlieue de Cergy), la DNSCE (à Toulouse) et la direction générale (SI1 et SI2 à Montreuil).
- Un salaire insuffisant (CID/DNSCE) en région parisienne. Par ailleurs, les règles de recrutement et d'évolution des contractuels sont ainsi fixées que certains contractuels se retrouvent sous le « *prix du marché* » et décident de démissionner alors que d'autres sont rémunérés largement au-dessus du marché.

UNE CARRIÈRE INFORMATIQUE

L'internalisation de la très grande majorité des développements informatiques et le renforcement de l'assistance doivent s'accompagner de recrutement à la hauteur des besoins. La qualité du travail informatique ne peut s'entendre sans de véritables cursus de formation. Ces dispositifs doivent s'envisager dans un cadre ministériel. La question d'une ou plusieurs écoles de l'informatique aux Finances se pose alors.

L'important étant que les compétences techniques acquises soient en lien avec les métiers qu'elles servent au quotidien. Il n'est pas souhaitable de former des informaticiens déconnectés des missions de leur administration. Ce niveau de compétences exigées doit aussi être reconnu au travers de la fiche de paye mais également de la carrière. Aujourd'hui, un peu laissés pour compte, ces métiers doivent être pleinement revalorisés pour permettre le développement et l'épanouissement des informaticiens. Ils sont une des clés de voûte du fonctionnement des douanes et leurs compétences doivent être reconnues.

Plus globalement, il est nécessaire d'outiller et d'organiser de manière cohérente la filière informatique pour qu'elle puisse exercer efficacement sa mission.

REPÈRES REVENDICATIFS

En ce sens, le SNAD CGT exige que soit ouvert un cycle de négociations sur l'informatique, les métiers, les moyens et les carrières qui en découlent.

Dans la durée, le SNAD CGT demande à l'administration qu'elle organise au minimum 3 groupes de travail dédiés par an et qu'ils soient en lien direct avec le Comité technique de réseau et ses groupes de travail.

Le recours à la sous-traitance et aux contractuels, s'il peut s'entendre sur des domaines techniques très pointus et ponctuels, doit être réduit à son minimum.

Il est indispensable de développer l'internalisation et de donner, dans le cadre d'une carrière informatique douanière, des perspectives aux informaticiens sans que ceux-ci soient obligés d'abandonner une spécialité pour progresser.

L'informatique douanière ne peut pas être déconnectée du fonctionnement de notre administration.

Politique salariale

La CGT exige 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 douanier : 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.

Mais, aussi et surtout, grâce au travail d'Ambroise Croizat avec les ordonnances de 1945 créant le Régime Général de la Sécurité Sociale. La partie socialisée du salaire 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 survenance 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. Il est rappelé que toute diminution de cotisations sociales versées par l'em-

ployeur 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.). Mais, cela veut aussi dire que l'on cherche à dénaturer la révolution politique engagée par Ambroise Croizat. Car, le Régime créé au lendemain de la guerre est, en soi, révolutionnaire puisqu'il crée une valeur économique alternative à la valeur capitaliste.

Le projet Macron de réforme des retraites et de son financement (« *retraite universelle par points* ») met à mal la philosophie d'Ambroise Croizat et le principe de redistribution du salaire socialisé, où chacun cotise en fonction de ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins. Ces salaires ainsi socialisés permettent d'atténuer les effets néfastes des inégalités salariales et des parcours professionnels accidentés (temps partiel, maladie, congés parental, chômage...). Le projet Macron vise à remplacer la redistribution par la contribution. Ainsi, si chacun cotisera en fonction de ses moyens, chacun recevra en fonction de sa cotisation. Un tel mécanisme ne fait que reproduire les inégalités sociales et salariales.

LE MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT

Conséquence des politiques d'austérité budgétaire menées depuis des décennies, sur l'autel de la résorption de la dette publique, la part des salaires de la Fonction publique dans les richesses créées est en recul ces quinze dernières années. L'unique

hausse de la valeur du point d'indice de 1,2 % en huit ans, les revalorisations indiciaires et la pseudo refonte des carrières de PPCR de 2016/2017 n'ont pas répondu aux légitimes revendications salariales : depuis 2010, la perte cumulée de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation s'élève à 6,79 % au 1/07/2018 (16,15 % depuis 2000).

Le gouvernement Macron maintient ce cap : gel de la valeur du point d'indice, hausse de la CSG avec une compensation a minima pour les actifs, report des mesures statutaires et indiciaires PPCR de 2018, revalorisations insignifiantes des frais de déplacement. Et il compte aller encore plus loin :

- par une évolution différenciée de notre système de rémunération entre les trois versants de la Fonction Publique, ce qui impliquerait de ne plus recourir à des mesures générales et uniformes de revalorisation (du point d'indice), mais de fixer une masse salariale pluriannuelle ;
- par une montée en puissance de la rémunération « *au mérite* » au détriment du grade et des missions : le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) qui prévoit une modulation du régime indemnitaire du fonctionnaire en fonction du poste occupé et des résultats obtenus et qui témoigne de la volonté du gouvernement d'individualiser la rémunération des agents avec toute la subjectivité que cela induit.

Pour l'instant, la douane n'est pas encore concernée par le dispositif mais les différents corps qui la composent devraient y passer progressivement dans les prochaines années.

Dans notre ministère, le corps des contrôleurs de la DGFIP connaît le RIFSEEP depuis le 1er janvier 2020. C'est une régression réelle dans le statut des fonctionnaires et la loi de modernisation de la fonction publique votée en août 2019 a déjà instauré dans ses ordonnances, la notion de concurrence dans les rémunérations entre agents.

Pour certains fonctionnaires, le traitement indiciaire représente 75 % de la rémunération et la part du régime indemnitaire s'est accrue afin de reconnaître des sujétions et/ou contraintes particulières, mais aussi d'être l'outil de la reconnaissance du mérite et de la mobilité imposée, aggravant les inégalités salariales.

Le bilan social, prévu par l'arrêté du 22/12/2017, qui doit être communiqué chaque année aux représentants des personnels en CTSD, comporte des indicateurs utiles pour mesurer les inégalités en matière de rémunérations :

- rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ;
- rémunérations par décile ;
- part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). Nous devons veiller à la communication de ces informations car elles peuvent nous alerter sur des situations inégalitaires en matière de rémunérations entre catégories et entre hommes et femmes.

L'essentiel de la rémunération doit s'articuler autour du point d'indice, seul élément transversal à toute la Fonction publique qui garantit la cohérence des grilles indiciaires et la reconnaissance des qualifications dans le respect de la Fonction publique de carrière.

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. Les fonctionnaires comme aux autres salariés doivent bénéficier de cette croissance. 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.

LA QUESTION DES PRIMES DANS LE TRAITEMENT

Nous assistons depuis plusieurs années au développement accéléré des rémunérations « hors grilles » (primes, bonification indiciaires,...). Cette situation a pour effet de mettre en concurrence les douaniers entre eux et par une certaine logique de « métiers » à classer les postes suivant leurs attraits en terme de rémunération. La NBI en est un exemple des plus frappants, l'octroi de cette prime est de plus en plus revendiqué par les personnels pour reconnaître la technicité de leurs postes.

L'Allocation complémentaire de fonction (ACF) est attribuée aux agents des deux branches de la DGDDI. Pour autant, son montant n'est pas équivalent et elle est supérieure pour les agents en Opérations commerciales et AG.

L'indemnité de risque en Surveillance a connu plusieurs revalorisations depuis sa création en 2002. Elle est une reconnaissance de la

pénibilité et des risques encourus de cette branche. Elle doit être un élément pris en compte dans la pension de tous les agents de la surveillance dans la nouvelle réforme des retraites. En revanche, il n'existe pas de véritable reconnaissance de la pénibilité dans la branche OP/CO alors que les bureaux de contrôle avec des horaires longs en 12 heures, des services de nuit, les dimanches et jours fériés se développent en douane à Roissy, Calais le Havre et Dunkerque notamment, ce qui représente un nombre non négligeable d'agents.

Le SNAD CGT revendique la mise en place d'une bonification avec l'abandon de la barrière des 60 ans à partir de laquelle une dégressivité de la bonification s'applique jusqu'à l'âge limite et intégration au prorata-temporis d'une bonification d'un trimestre pour chaque année passée dans le service actif, dès la première année, sans plafonnement de cette bonification.

Le conflit des douaniers du printemps 2019 a largement porté sur le pouvoir d'achat. Des cahiers revendicatifs ont été mis en place auprès de nombreux collègues sur le territoire et la question de la revalorisation indemnitaire (ACF, IR, heures de nuits) était très prégnante. Depuis le 1er octobre 2019, les douaniers ont vu leur pouvoir d'achat augmenter de 67 euros suite à un conflit historique dans sa longueur et sa portée nationale. Ces primes doivent être intégrées dans le traitement pour le calcul des pensions de retraites. Une revalorisation des grilles indiciaires et du point d'indice doivent être la priorité pour une véritable attractivité des carrières à la DGDDI.

LA GRILLE INDICIAIRE

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

- Un déclassement 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 grilles »

La CGT revendique une rénovation profonde de la grille de manière à corriger les dérives et à reconstituer une véritable évolution de la carrière de l'agent reconnaissant les qualifications. Cette grille unique de classification passe par le maintien des catégories et corps.

LES NÉGOCIATIONS SALARIALES

Dans le domaine des rémunérations, la « désindexation » et l'adoption de techniques, fondées sur les concepts de masse salariale et le « glissement *vieillesse 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.

Suite au mouvement des douaniers au printemps 2019, un protocole d'accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales à la suite de ce conflit qui aura vu une augmentation du pouvoir d'achat des agents (revalorisation IR et ACF), augmentation du taux d'heures de nuits, étude sur les conditions de travail (état des lieux de l'immobilier, mise en place de nouvelles mesures de préventions) et l'ouverture de discussion sur la décote des pensions.

REPÈRES REVENDICATIFS

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.

Le SNAD CGT rappelle son opposition à la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, prélèvement socialement injuste et inefficace.

Pour le SNAD CGT, toutes les indemnités ayant un caractère de

complément de traitement doivent être intégrées aux traitements.

Le SNAD CGT exige l'abrogation du RIFSEEP. La CGT refuse qu'une partie des rémunérations soient soumises à l'arbitraire des chefs de services.

Le SNAD CGT s'oppose à la mise en œuvre des trois niveaux de rémunération : le premier au métier exercé (NBI) ; le second au mérite (RIFSEEP) et le troisième suivant la grille indiciaire.

Maintien de la grille unique indiciaire pour toute la Fonction Publique, dans le cadre d'une carrière linéaire prenant en compte les niveaux de recrutements.

Le SNAD CGT revendique la mise en place d'un salaire minimal à 1 700 euros bruts dès recrutement dans la Fonction Publique. Intégration des primes dans le traitement pour le calcul des pensions de retraite.

L'administration doit mettre en œuvre un guide pédagogique de lecture de la fiche de paie qui doit être plus détaillé ainsi que des outils simples permettant de calculer les différents droits (GIPA, IDV, ARE, IA, SFT, etc...).

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La prise de conscience en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est considérable, dans la CGT, au travail, comme dans l'ensemble de la société. Cette prise de conscience n'est pas due à une évolution « naturelle » mais est directement liée aux mobilisations sociales et aux luttes des femmes. Dès que la mobilisation et le rapport de force faiblissent, les conquêtes sont toujours remises en cause. Les rapports de domination existent dans tous les domaines.

Dans le champ politique, économique, social, dans la sphère « publique », mais aussi dans la sphère dite « privée ». L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut se limiter au champ professionnel, car en réalité, l'univers du travail, celui de la famille et de toute la société sont imbriqués. La lutte pour l'égalité ne s'arrête donc pas au seul lieu de travail, à la porte des bureaux et des usines, mais bien au-delà elle traverse notre vie familiale, sociale, culturelle et politique.

De plus, à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, s'ajoute celle des violences à caractère sexiste et/ou sexuel, auxquelles les femmes sont confrontées dans et hors du champ professionnel. L'égalité ne pourra s'obtenir sans combattre ces violences. De ce point de vue-là, la prise de conscience est en train de grandir, notamment grâce au relais des réseaux sociaux depuis fin 2017. Au point que cette

question des violences est devenue aujourd'hui une des composantes importantes de l'égalité professionnelle femmes/hommes. Cependant nous devons rester vigilants : l'égalité entre les femmes et les hommes est trop souvent considérée comme acquise.

Alors que les femmes représentent 48,3 % de la population active en 2020, les inégalités persistent et la liste est longue : inégalité dans l'accès à l'emploi, non-mixité des métiers, précarité accrue via le temps partiel soi-disant choisi, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et promotions grignotées, etc.

En douane, quelques chiffres (bilan social 2018)

Les femmes ne représentent que :

- 38,01 % des effectifs, avec une forte chute dès que l'on atteint la catégorie A+ (23,31 %).
- 25,29 % des effectifs de la surveillance (contre 50,13 % en AG/CO).
- 29,07 % des lauréats des concours externes de catégories B et C.
- Les douanières sont un peu moins nombreuses que leurs homologues masculins à bénéficier des actions de formation continue (89,77 % pour les femmes contre 93,95 % pour les hommes).
- 59,69 % des passages à temps partiel sur demande concernent les femmes, proportion portée à 71,52 % quant il s'agit des AG/CO et 76,24 % pour la catégorie A.
- 64,93 % des agents en télétravail sont des agentes.

Au-delà des statistiques, il y a également bien d'autres sujets sur lesquels notre administration pourrait porter son effort concernant la mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle femmes/hommes. Quant à l'écart salarial entre les femmes et les hommes, le Bilan social de la douane 2018 indique ceci :

« Dans le cadre du plan Égalité 2015-2017, une étude produite par la DGAFP (données de 2014) constate un écart moyen de rémunération de 10 % entre les femmes et les hommes des MEF et l'attribue principalement à :

- un effet démographique : inégale répartition des hommes et des femmes, entre les corps (ségrégation horizontale) et à l'intérieur des corps (ségrégation verticale)
- un effet prime pure, imputable au régime indemnitaire (inégale répartition des primes, spécificités indemnitaires de certains corps, etc.).

Plusieurs pistes ont été explorées en vue d'objectiver les écarts de rémunération constatés dans l'étude.

Elles démontrent l'absence d'inégalité de rémunération, à grade et échelon équivalents, entre les hommes et les femmes.

L'effet démographique (déséquilibre femmes-hommes sur les fonctions les plus rémunératrices, notamment dans la branche de la surveillance) apparaît comme le facteur le plus pertinent pour expliquer les résultats de l'étude de la DGAFP »

L'axe 2 du plan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en douane, adopté lors

du CTR de juillet 2020, devrait permettre néanmoins de « mener un travail d'expertise sur tous les éléments de rémunération et sur les facteurs éventuels de discrimination en termes de rémunération et doter la DGDDI d'indicateurs pérennes permettant d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes » (action 18).

Une meilleure prise en compte de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Dynamiter le plafond de verre du déroulement de carrière, afin de permettre un meilleur accès à l'avancement pour toutes les douanières et un meilleur accès aux postes d'encadrement (il n'existe pas par exemple de statistiques sur le taux de femmes exerçant des responsabilités en surveillance dans le bilan social que publie chaque année la DG).

Revoir l'équipement et la doctrine d'emploi des armes et du vestiaire en surveillance (utilisation du HK et de son équipement comme le porte plaques lourd, gilets pare-balles non ergonomiques...).

Mais, dans le même temps, l'allongement des carrières, les promotions arbitraires, l'individualisation, mises en œuvre par le gouvernement aggravent les discriminations qui frappent les femmes. Et le projet de loi de « transformation de la Fonction publique » ne fera qu'accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes, par :

- la généralisation de la rémunération au mérite et le culte de la performance au détriment du service public rendu ;
- la mise à mal d'instances tels que le CHSCT, seul outil de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, ou la CAP, seul outil de défense des agents et agentes en matière de déroulement de carrière ;
- le développement de la précarité et de la flexibilité par un recours accru aux contractuels...

La CGT défend une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire que cet enjeu doit être pris en compte en amont, et avant la prise de décision. Pour mettre en œuvre une réelle égalité des droits et des chances, cet objectif doit être intégré à l'ordre du jour des instances et à chaque étape de la prise de décision.

- la titularisation équitable pour tous les agents non-titulaires et vacataires employés sur des postes permanents.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT exige :

- l'abaissement du temps de travail pour permettre aux femmes comme aux hommes de s'occuper des enfants
- la prise en compte les meilleures années pour le calcul de la retraite
- la lutte contre le sous emploi des femmes, les temps partiels et la précarité
- des mesures contraignantes pour la suppression des écarts de rémunération et des inégalités et la mise en place de pénalités en cas de non application
- un budget dédié pour la revalorisation des filières à prédominance féminine et des grilles indiciaires
- la suppression des freins à l'avancement
- l'obtention d'une analyse sexuée des conditions de travail
- la reconstitution des carrières de celles qui ont subi une pénalisation due à une grossesse
- la mise en place d'un véritable plan de lutte contraignant contre les violences sexistes et sexuelles
- l'accompagnement de la parentalité et des aidants familiaux
- la réécriture du BOD de 1983 sur le suivi de la grossesse en surveillance et l'accompagnement de la maternité
- la facilitation d'aménagement d'horaires pour répondre aux contraintes familiales
- l'élaboration tous les ans d'un diagnostic complet sur l'égalité de rémunérations et l'égalité dans le déroulement de carrière.

Temps de travail

UN ENJEU ESSENTIEL POUR LE BIEN-ÊTRE DU SALARIÉ

Au gré de nombreuses luttes et depuis de nombreuses décennies, le temps de travail a constitué un enjeu majeur et l'un des principaux marqueurs de l'amélioration des conditions de travail et de la vie du salarié. Ainsi nous sommes passés d'une journée de 12 heures et d'une durée hebdomadaire de 84 heures (décret du 9 septembre 1848) à une journée de 10 heures (loi Millerand 1900), à la loi du 13 juillet 1906 imposant un jour de repos hebdomadaire, puis à la loi du 23 avril 1919 fixant la durée légale à 8 heures par jour et quarante huit heures par semaine. Ce sont les lois de 1936 qui ont instauré deux journées de repos hebdomadaires pour une semaine de quarante heures et deux semaines de congés payés et c'est beaucoup plus récemment, en 1982, que la semaine de 39 heures et les cinq semaines de congés payés ont été validés. Enfin c'est en 1998 que la loi Aubry a fixé la semaine de 35 heures avec son dispositif ARTT (décret 2000-815) qui concerne notre administration.

Le lien entre le temps passé à travailler, les bonnes conditions de ce travail, la santé des salariés et leur espérance de vie est indissociable. L'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé est corrélée avec la réduction du temps de travail et l'amélioration de conditions de ce dernier. C'est pour cette raison, notamment, que le SNAD-CGT ne cesse de revendiquer toujours plus d'améliorations des conditions de travail dans les différentes instances dédiées.

L'ARTT ET SES NOMBREUX DISPOSITIFS DÉROGATOIRES

Le régime ARTT fixe à 1 600 heures la base du nombre d'heures travaillées pour les CO et 1 563 heures pour les SU. Cela permet donc des régimes de travail différents, la durée hebdomadaire faisant varier le nombre de jours de repos. Cependant, un certain nombre de garanties minimales existent. Elles concernent la durée de travail hebdomadaire et relèvent de la Directive Européenne de 1993, consolidée en 2003, qui fixe la durée maximum hebdomadaire à 48 heures et à 11 heures consécutives le repos entre deux séances de travail. De même, est considéré comme travail de nuit, le travail durant la période de 22h00 à 06h00 ou une période de sept heures consécutives entre 22h00 et 07h00.

Par ailleurs, des dérogations existent. On peut citer le protocole aéroportuaire qui autorise des vacances d'une durée maximum de douze heures. Des dérogations sont également liées à la nature des activités de contrôle, d'enquête ou de sûreté de site. En plus de ces dérogations certains dispositifs visent à contourner ces garanties minimales, l'astreinte et le forfait jour étant les exemples les plus significatifs, qui touchent souvent les mêmes catégories de personnel.

L'astreinte, période durant laquelle sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité de celui-ci. Les astreintes s'apparentent à un temps contraint ne permet-

tant pas au salarié de disposer pleinement de son temps. L'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue, en ce sens, une violation du droit et est contraire à la charte révisée sur le repos hebdomadaire.

En parallèle, une tentative de généralisation du régime du forfait jour à certaines catégories de personnel apparaît. Ce régime ne vise en fait qu'à fixer encore davantage le salarié sur son poste de travail puisque les heures faites ne font pas l'objet de décomptes, et donc ne permet pas de vérifier le respect des temps maxima de travail (48h, 44h de moyenne sur 12 semaines, 36h de repos hebdomadaires consécutifs).

Des décisions du Conseil de l'Europe condamnent les formes de contrats « *forfaits jours* » pour les salariés non cadres et cadres.

De ce fait, la France doit modifier sa législation sur les « *forfaits jours* » et les astreintes. L'administration doit, elle aussi, être claire sur sa doctrine d'application de ce régime.

Les agents soumis au décompte d'heures par pointeuse ne sont pas à l'abri des dérives relatives au temps de travail. L'écrêtage des heures est aussi une manière de contrevenir aux dispositions légales. Ainsi, au-delà d'un seuil de douze heures toutes les heures supplémentaires sont écrêtées en fin de mois.

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Cet outil a été mis en œuvre suite à la mise en place de l'ARTT (CET

historique suivi quelques années plus tard du CET pérenne). Plus de 88 % des agents en Douane bénéficient d'un CET pour un ensemble de 373 639 journées épargnées.

Cet outil a trouvé toute sa place en douane et peut également être utilisé au nom de la solidarité puisque des journées CET peuvent être rétrocédées à un collègue dont l'enfant est gravement malade.

Cependant il est révélateur d'une administration qui dysfonctionne.

En effet, les rémunérations et principalement le point d'indice ont si peu évolué ces quinze dernières années que bon nombre de collègues optent, quand les conditions le permettent, pour l'échange de journées CET contre une indemnisation. Pour autant, les demandes d'augmentation du temps de travail par les agents dans certains services n'ont pas d'autres motivations que d'avoir plus de congés à se faire indemniser la plupart du temps. Nous devons nous interroger sur notre capacité à être hors sol vis à vis de ces collègues en travaillant inlassablement à la conscientisation pour la réduction concrète du temps de travail. Si le CET est un instrument de souplesse, il pose néanmoins la question du repos et des surcharges de travail, des sous-effectifs, qui incitent certains collègues à différer leurs congés.

De plus la suppression programmée du régime additionnel de la fonction publique (RAFP) fait que il n'y aura plus de choix possible en cas de dépassement du plafond des soixante jours : plus de possibilité de verser au régime RAFP et donc obligation de se faire indemniser.

LE RTS

Les mêmes causes produisant les mêmes effets, la baisse du pouvoir d'achat a fortement incité certains agents des douanes à effectuer ce que l'on appelle le RTS (Régime de travail supplémentaire) pour peu

que cela soit possible. Ce volontariat effectué à la demande d'entreprises qui en assurent son financement est rémunéré et constitue bien souvent un supplément salarial conséquent. Ainsi, la justification de cette activité tient au fait que les horaires d'ouverture des bureaux ne sont pas compatibles avec l'activité des sociétés demandeuses.

Pour autant, même s'il reste une réalité douanière, l'administration ne doit pas utiliser le RTS pour dissimuler la charge de travail réel, et de cette manière éviter d'avoir à abonder les effectifs. En tout état de cause, quand ce régime s'ajoute à une journée de travail, il ne doit pas permettre de s'exonérer des règles en matière de temps de travail.

LES INCIDENCES DES RESTRUCTURATIONS

Le SNAD CGT n'a de cesse de condamner fermement les effets nuisibles des restructuration sur les agents concernés. Sans minimiser les effets professionnels, psychologique, financiers, sur la vie sociale des collègues, les fermetures de bureaux ou brigades et la mobilité contrainte des agents impliquent très souvent une augmentation du temps de trajet. Ce trajet est reconnu comme une condition de travail particulièrement anxiogène et accidentogène. Pour le SNAD CGT le temps de trajet ne peut être totalement dissocié, comme c'est le cas aujourd'hui, du travail.

En augmentant les trajets professionnels, par ces choix budgétaires, l'administration augmente le temps quotidien de sujétion au travail.

REPÈRES REVENDICATIFS

La CGT préconise une organisation du temps de travail permettant à chaque salarié de concilier vie privée et vie professionnelle et de garantir

de bonnes conditions de travail et en conséquence une retraite en bonne santé.

La baisse du temps de travail s'inscrit dans l'histoire de nos sociétés modernes. Contrairement à ce qui se dit, c'est une réponse appropriée au chômage de masse et se justifie largement par l'explosion des gains de productivité. Ainsi la revendication de la CGT d'une semaine de 32 heures semble tout à fait atteignable, justifiée et concomitante avec les gains de productivité liés à la dématérialisation des procédures. En douane comme ailleurs nous revendiquons une diminution du temps de travail par l'embauche de douaniers et sans baisse de salaire.

L'intégration du temps de trajet dans le temps de travail est une mesure juste et de progrès social. En outre, cette mesure inciterait tous les employeurs récalcitrants à accorder le régime du télétravail aux salariés qui en font la demande mais en sont écartés.

Un encadrement strict du forfait/jour, qui ne comptabilise pas les heures mais les jours et qui est beaucoup trop utilisé dans notre administration. Le forfait jour ne doit pas permettre de déroger aux obligations légales sur le temps de travail et la protection de la santé des salariés. Cette façon nouvelle ou complémentaire de travailler doit s'inscrire dans les objectifs environnementaux et sociétaux qui devrait s'imposer à une société progressiste. Ce mode de travail ne doit pas avoir pour objectif de nouveaux gains de productivité, c'est pourquoi les salariés doivent se voir indemniser de tous les coûts que celui-ci implique (énergie, assurance...).

L'écrêtage doit faire l'objet d'un point à l'occasion de chaque CT afin de déterminer la charge de travail et les effectifs auquel l'écrêtage correspond.

Le télétravail

Ce mode de travail qui traverse notre société, tout autant dans la sphère publique que dans la sphère privée, a fait ses débuts dans notre administration en 2016. Ce nouveau mode de travail colle à l'évolution de notre société où le lieu de vie est souvent de plus en plus éloigné du lieu de travail. Un équilibre doit être trouvé entre travail en présentiel et en distanciel pour qu'un véritable collectif de travail demeure au bureau. La rencontre de collègues en présentiel reste également le moteur de l'action syndicale du SNAD CGT.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail pour laquelle un travail qui aurait pu être effectué dans les locaux de l'employeur est réalisé par un salarié hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC).

En douane, le dispositif porte exclusivement sur le travail à domicile (il n'est pas lié au nomadisme ou au travail sur site dédié). Si l'article 133 de la loi 2012-347 a introduit le principe du télétravail dans la fonction publique, il faut attendre le décret no 2016-151 du 11 février 2016 pour l'étendre à toutes les administrations. L'arrêté ministériel du 22 juillet 2016 en précise les contours et les obligations pour tout le ministère.

Nous devons faire le constat que notre administration, tout comme la DGFIP, a tardé, malgré les préconisations ministérielles, à favoriser sa mise en œuvre et coller aux préconisations du décret fonction publique, largement plus souple sur les modalités d'application. Même

si la courbe des bénéficiaires de télétravail va dans le sens des préconisations ministérielles, la décision quasi dogmatique d'exclure certains services (SEJ, DNRED, CSP...) du dispositif pose la question, tout en interrogeant sur la pertinence de l'analyse puisqu'elle est en contradiction avec ce qui s'effectue dans d'autres directions et notamment la DGFIP pour les CSP.

Depuis l'instruction cadre de la DGDDI en 2017, peu d'agents ont pu en bénéficier et de nombreux services comme le CSRH entre autres se sont vu refuser ce mode d'organisation du travail. La crise sanitaire est cependant passée par là et a largement modifié la donne en matière de télétravail. Ainsi, de nombreux douaniers, agents CO et AG, plus ou moins contraints, se sont retrouvés en situation de télétravail. Il ne s'agissait pas de télétravail conventionné mais d'un travail à distance et improvisé au vu de la situation sanitaire. Cette crise aura donc démontré que la faisabilité du télétravail était réelle et que son refus systématique dans de nombreux services ou d'incompatibilité pour certaines applications informatiques, étaient purement dogmatiques. Il a aussi révélé l'impréparation de l'administration face à ses obligations d'employeur dans le cadre de ce mode de travail.

Ce télétravail aura révélé également toutes les nombreuses difficultés qui peuvent être liées à ce mode de travail (équipements, charge de travail non définis, explosion des troubles musculo-squelettiques faute de matériels ergonomiques, frais d'électricité, de bouche, d'abonnements

non pris en charge, frais de chauffage).

Face à cette recrudescence de télétravailleurs, la période aura permis au ministère de revoir les investissements en équipements et commencer à réfléchir à un protocole d'accord sur les conditions d'exercice de ce mode de travail. L'administration à parfois pris des décisions d'investissements dans des équipements adaptés.

Il est cependant regrettable que ces commandes dépendent encore de la plus ou moins bonne volonté des DI. On note d'ailleurs une forte disparité en fonction des DI certaines faisant preuve de volontarisme et d'autres d'une grande inertie. Pour ces derniers, le télétravail reste encore un moyen pour l'agent d'échapper au regard de la hiérarchie, voire au travail.

Beaucoup ont tardé à autoriser les conventions de télétravail COVID alors que la période nécessitait une baisse de présentiel autant que possible dans les services. La modification en mai du décret de 2016 va permettre la mise en place de jours flottants et d'une plus grande souplesse dans les autorisations. L'arrêté ministériel de fin 2020, en étend la portée. De nouvelles conventions moins lourdes à mettre en place devaient voir le jour au premier semestre 2021.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Pour le SNAD CGT, et compte tenu de la part toujours plus importante que prennent les technologies de

l'information et de la communication (TIC) dans notre vie professionnelle, le droit à la déconnexion doit être pris en compte et ne peut être dissocié du temps de travail. En effet, la disponibilité permanente et sans limite que permet les TIC, met à mal la frontière vie professionnelle / vie privée tout en donnant l'illusion d'une meilleure maîtrise du temps, trop souvent au détriment de la vie personnelle.

L'augmentation de la charge de travail, les réductions d'effectifs se nourrissent des gains de productivité que les TIC génèrent.

Il ne faut jamais perdre de vue que le droit du travail garantit que le lien de subordination entre le salarié et l'employeur doit être temporaire et délimité dans le temps. Il faut donc prendre garde à ce que la souplesse que les TIC peuvent apporter ne deviennent pas la laisse qui nous attache constamment à notre activité professionnelle et militer pour la mise en place de systèmes de blocage des applicatifs professionnels à une heure donnée.

REPÈRES REVENDICATIFS

Pour le SNAD CGT, et la fédération des finances, un accord ministériel doit être rapidement mis en place dans la période et devra obligatoirement être factuel en obligeant chaque direction à mettre en place des conventions signées localement entre le chef de service et l'agent, en comportant les éléments suivants :

- La fourniture d'un matériel adapté (informatique, chaise ergonomique et poste de travail adapté nécessaire pour éviter des TMS) et pour les collègues qui n'ont pas de connexion internet à domicile, l'octroi de clés 4G ou autres.
- Possibilité de récupérer par divers moyens (déplacement en respectant

les barrières sanitaires, déplacement du chef de service chez l'agent...), l'unité centrale du poste de travail reconfigurée pour le télétravail ;

- Une liste des tâches définies pendant la période de ce mode de travail, le plafonnement d'une quotité de travail dans la journée ;

- la conformité électrique des locaux où le télétravail sera mis en place suite à une vérification de l'employeur (et non de l'agent comme prévu dans le nouveau décret) ;

- Le mode de travail horaire de l'agent habituellement fait en service ;

- Le droit à la déconnexion (avec un processus de blocage de l'application métiers ou de la messagerie pro à une heure paramétrée) ;

- La prise en charge financière de la consommation électrique et de l'abonnement téléphonique de l'agent ;

- La perception des titres repas ou d'un panier repas conformément au dispositif mis en place par l'URSSAF ;

- Le télétravail est un progrès dès lors qu'il est souhaité par l'agent et exercé de manière à ce que l'employé ne soit pas isolé de son collectif de travail (deux à trois jours de télétravail maximum par semaine) ;

- Il doit être basé sur le volontariat, donner la possibilité à un maximum de d'agents d'y avoir droit en faisant évoluer les process de travail, veiller à ce qu'il s'exerce dans de bonnes conditions d'hygiène de sécurité et de santé, en veillant à l'installation matérielle et informatique ;

- Cette façon nouvelle ou complémentaire de travailler doit s'inscrire dans les objectifs environnementaux et sociétaux qui devrait s'imposer à une société progressiste ;

- Ce mode de travail ne doit pas avoir pour objectif de nouveaux gains de productivité, c'est pourquoi les agents doivent se voir indemniser de tous les coûts que celui-ci implique (énergie, assurance, coût de connexion) par la mise en place d'un forfait journalier ;

- Il est nécessaire de prévoir des formations à destination des managers afin que ceux-ci s'approprient ce nouveau mode de travail, en complément de celles dévouées aux agents ;

- Les délais de prévenance pour réunion de service doivent permettre à l'agent de s'organiser pour annuler sa journée en télétravail et rejoindre son service ;

- Le choix par l'agent du télétravail ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière et doit être neutre dans les appréciations du chef de service lors de la campagne de notation ;

- Ce nouveau mode de travail augmente considérablement les charges de travail des TSI, ils ont été tout particulièrement sollicités à l'occasion de la crise sanitaire. Il convient de réévaluer leur charge de travail et d'abonder significativement leurs effectifs.

- S'agissant des agents en situation de handicap, ils doivent bénéficier de l'accès au télétravail dans les mêmes conditions que leurs collègues. L'employeur doit fournir le matériel adapté à la situation de handicap de l'agent.

- La CGT revendique une amélioration des mesures existantes relatives au régime dérogatoire de six mois de télétravail à temps complet pour les personnels handicapés, prévu par le décret de 2019 : le droit au télétravail est accordé pour la durée de la reconnaissance RQTH, avec accord obligatoire de l'employeur et accord du médecin du travail pour une dérogation aux 3 jours jusqu'à 100 %.

Statuts et emplois

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, le libérant de l'assujettissement avec son employeur qui prévalait jusque là. 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 et ses principes fondateurs : égalité, indépendance et responsabilité. 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 au mérite - RIFSEEP), organisation des carrières, gestion des personnels, privatisations de missions, loi sur la mobilité, recours accru à la contractualisation, fin des CAP, profilage des postes...).

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.

Dès son arrivée au pouvoir en 2012, le gouvernement Hollande n'a pas remis en cause cette logique et l'a amplifiée sous le nom de Modernisation de l'Action Publique (MAP). La loi de transformation de la Fonction publique du 06 août 2019 remet en cause la notion de fonctionnaire-citoyen, le paritarisme (fin des CAP) et le principe constitutionnel qui prévoit la participation des fonctionnaires, via leurs représentants élus, au fonctionnement des administrations.

L'agent subira dès lors les effets de décisions arbitraires tout au long de sa carrière pour ses mutations, ses promotions et ses évaluations avec des possibilités de recours des plus limitées.

SAUVEGARDE ET AMÉLIORATIONS DU STATUT

La loi sur la mobilité votée par le gouvernement Sarkozy facilitait les licenciements dans la Fonction Publique, la mobilité forcée et l'externalisation des missions. Elle fut abrogée par le gouvernement Hollande.

Mais pour autant, ce quinquennat ne fut pas sans attaque sur la fonction publique. Le « *livre blanc de la fonction publique* », connu sous le nom du rapport Silicani, et le Parcours Professionnel Carrière Rémunération, négocié depuis 2014 par le gouvernement Valls-Hollande, veulent 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 pré-

féter la performance à l'efficacité sociale.

Sur le statut et les titres existants, l'UFSE-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.

EMPLOI PUBLIC, QUALIFICATIONS ET FILIÈRES DE MÉTIERS

Au travers des attaques contre le statut, c'est l'emploi public qui est visé.

C'est aussi une 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 dans laquelle prévaut la notion d'ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé). 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 (et pas inversement) via la « *fongibilité asymétrique* », et 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. Par exemple, 60 % de non remplacement à la DGDDI représente la suppression d'un emploi par jour.

Pour arriver à ce résultat, l'administration procède à des fermetures et/ou regroupements de services, à l'externalisation des tâches et des missions publiques ce qui conduit à la création de déserts en matière de service public.

REPÈRES REVENDICATIFS

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 ;

- La prise en compte de toutes les absences (syndicats, mutuelle, formateurs, CLM, CLD...) dans le calcul de la charge de travail du service ;

- 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.

Gestion des personnels

Le SNAD CGT n'est pas opposé à l'évolution de la Fonction Publique. Par contre, il est totalement opposé à la façon dont la loi 2019-628 du 06/08/2019 envisage la transformation de la Fonction Publique. En remettant en cause le principe d'égalité et d'indépendance, en généralisant la contractualisation, en accordant un pouvoir de sanction sans précédent au pouvoir administratif déconcentré, en vidant les commissions paritaires de leur substance, la loi dite de « *transformation de la Fonction Publique* » représente un danger extrêmement grave pour la Fonction Publique.

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.

MOBILITÉS (MUTATIONS)

Devant la transformation radicale du chapitre des mutations en douane, le SNAD-CGT s'oppose fermement à ces nouvelles pratiques. Dans ce nouveau cadre, chaque demandeur de mutation n'aura plus connaissance du tableau classique. Il n'aura qu'un seul contact avec l'administration, lorsque celle-ci lui annoncera sa mutation.

Les élus ne pourront intervenir que sur les situations dont ils auront été saisis individuellement. Le seul recours de l'agent sera une plainte individuelle, déposée auprès du tribunal administratif et l'administration a limité autoritairement ces recours aux mutations concernées

par l'article 60. Dans ce cadre restreint, le seul rôle que l'administration veut laisser à l' élu du personnel est d'accompagner l'agent dans ses démarches. L' élu du SNAD CGT, quel qu'il soit, devra saisir toutes les occasions qui se présentent à lui pour dénoncer cette dérive.

Le SNAD CGT refuse catégoriquement que le rôle d'un élu du personnel ne se réduise à accompagner les collègues dans leurs recours individuels au tribunal administratif. Néanmoins, il est nécessaire de s'adapter aux changements induits par la Loi de Transformation de la Fonction Publique, car de nouvelles règles s'imposent à nous et le SNAD CGT doit être en mesure de répondre aux sollicitations des collègues, comme il a su le faire jusqu'ici. Étant donné que les décisions se prendront dorénavant localement, le SNAD CGT doit mettre l'accent sur la formation de ses élus locaux. Le SNAD CGT revendique donc la prise en charge des frais occasionnés pour la défense, mais aussi pour la formation des défenseurs, et demande du temps syndical afin d'assurer cette formation et aussi préparer les dossiers des collègues qui feront des recours, dans de bonnes conditions.

Les LDG « *mobilité* » prévoient la mise en œuvre d'une procédure de médiation (en amont d'un recours au TA) à partir de 2023. Les élus du SNAD CGT seront en mesure d'accompagner les collègues durant cette procédure également.

En matière de mutation, le SNAD CGT revendique une mobilité choisie, basée sur des critères objectifs et

un tableau de mutation transparent basé sur l'ancienneté à la résidence, l'ancienneté en douane, l'ancienneté dans la catégorie tout en respectant l'article 60. Le SNAD CGT demande donc la révision des LDG issu d'un vrai dialogue et validé en instance statutaire.

Le SNAD CGT dénonce la généralisation des postes à profil telle que la loi Dussopt la facilite, et qui se traduit par un déficit de formation professionnelle, et le danger de s'enfermer dans une filière.

Concernant les mobilités entrantes en Douane, le SNAD CGT revendique un droit de regard sur leur nombre et leur nature, ainsi que sur le fait que les postes ainsi pourvus ont d'abord fait l'objet d'une enquête au sein l'administration des douanes.

Pour le SNAD CGT, pour pourvoir des fonctions nécessitant des qualifications ou des compétences rares, priorité doit être donnée à la formation professionnelle des personnels douaniers.

DISCIPLINE

Les droits de la défense sont un principe constitutionnel et un des droits fondamentaux de l'homme. L'administration doit instruire à charge et à décharge. 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, dès le premier interrogatoire

et, si elle est ouverte, pendant toute la procédure disciplinaire. Il revendique l'effectivité et le contrôle d'une instruction à charge et à décharge.

La réforme des niveaux de sanction prévue par la loi de transformation de la Fonction Publique donne la possibilité de mise à pied d'un agent par les DI mais ne prévoit toujours pas de CAPL discipline.

Le SNAD CGT condamne ce déni du droit à la défense. En accordant ce pouvoir de sanction, sans garde fou, aux mains de DI, c'est une pression au travail sur les épaules des Douaniers que la loi fait peser.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT revendique la mise en place de CAPL Discipline afin d'assurer la défense des agents. Elle seraient un frein aux procédures abusives en la matière.

Le SNAD CGT revendique la prise en charge des frais occasionnés pour la défense et demande du temps syndical afin de préparer les dossiers dans de bonnes conditions.

AVANCEMENT

La loi 2019-628 du 06/08/2019 sur la transformation de la Fonction Publique a supprimé les CAP promotion au 01/01/2021. Ce qui faisait la particularité de la fonction publique de carrière risque d'être écorné par cette décision. Les critères objectifs d'ancienneté sur lesquelles reposaient les évolutions de carrières vont être remplacé par le choix du prince.

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 par examen professionnel doit être privilégié.

Dans le cadre des listes d'aptitude, le SNAD CGT se prononce pour la suppression des Liste d'Aptitude. Tous les agents doivent accéder au grade supérieur en promotion retraite. En attendant, le SNAD CGT privilégie la liste nationale avec 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. Le reclassement après concours ou examen professionnel doit se faire à l'indice supérieur à celui d'origine.

ÉVALUATION

L'appréciation de la manière de servir de l'agent peut être un des critères d'avancement dans la carrière, Le SNAD CGT se prononce contre le système d'évaluation telle qu'il a été mise en place. L'évaluation 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'éva-

luation. Le SNAD CGT continue de s'opposer 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 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 de responsabilisation, libérée de l'arbitraire ;
- Une véritable politique d'évolution et d'amélioration des liens hiérarchiques en lieu et place d'un management contre-productif et opprimant, source d'incompréhension 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 après 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.

LES COMMISSIONS DE RÉFORMES

RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU SNAD CGT

Les comités médicaux et les commissions de réforme sont des instances consultatives chargées de donner des avis sur les questions médicales concernant les fonctionnaires.

La commission de réforme comprend les membres du comité médical, des représentants de l'administration auprès de laquelle elle est

instituée et des représentants du personnel à la CAPL dont relève le fonctionnaire pour lequel l'avis de la commission est demandé.

MISSIONS

La commission de réforme est notamment consultée sur :

- l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident à l'origine d'un congé de maladie ordinaire ;
- d'un congé de longue maladie (CLM) ou d'un congé de longue durée (CLD) sauf si l'administration reconnaît d'emblée cette imputabilité, la situation du fonctionnaire à la fin de la dernière période d'un CLM ou d'un CLD lorsque le comité médical a présumé le fonctionnaire définitivement inapte lors du dernier renouvellement de son congé ;
- la reconnaissance et la détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire,
- la réalité des infirmités résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle,
- la preuve de leur imputabilité au service et le taux d'invalidité qu'elles entraînent, en vue de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité,
- le dernier renouvellement d'une disponibilité d'office pour raison de santé. Les représentants du SNAD CGT dans ces instances départementales, doivent recevoir une formation adaptée pour connaître les textes et circulaires fixant les prérogatives de cette commission.

Ils doivent veiller à informer les agents sur les droits et garanties et les inviter à demander toutes pièces médicales et administratives, les concernant et constitutives à la saisine de cette instance.

Les agents victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être reclassés dans un emploi équivalent, et leur salaire et tous les droits afférents doivent être maintenus (cas des agents inaptes à la surveillance et reclassés).

L'administration doit avertir le comité médical de tous reclassements entre branches professionnelles de la douane et informer du suivi du dossier les représentants du personnel nommés par la CAPL.

En cas de désarmement d'un agent dans une brigade par le chef d'unité, le médecin de prévention et les représentants du personnel désignés à la commission de réforme départementale doivent être rapidement informés, ainsi que le CHSCT.

Le risque accident(s) du travail/maladie(s) professionnelle(s) doit être réaffirmé comme à la charge exclusive de la DGDDI et des contrôles plus rigoureux de transfert sur l'assurance maladie doivent être effectués pour que la facture soit réellement à la charge de l'administration et non de la solidarité nationale.

Nos représentants, devront veiller à ces obligations, en lien avec les délégués MGEFI.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT demande la suppression de toutes les doubles peines administratives (cas de discipline et retrait du tableau d'avancement).

Le SNAD CGT revendique le rétablissement des CAPL et des CAPC dans tous les domaines où elles ont disparu par la loi du 6 août 2019.

Recrutement et formation

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 la 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 DE LA CATÉGORIE 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 2e niveau de recrutement (AC1) pour les titulaires d'un CAP, BEP ou Brevet des collèges. Les titulaires d'un Bac +3 ou plus ne devront pas pouvoir postuler pour les deux niveaux ci-dessus, car la catégorie C (notamment les AC2) doit rester « la catégorie d'accueil sans diplôme ».

1 NIVEAU DE LA CATÉGORIE B

le 3e niveau pour les titulaires d'un BAC ;

2 NIVEAUX DE LA CATÉGORIE A

le 4e niveau pour les titulaires d'un BAC +3 ; le 5e niveau pour les titulaires d'un Bac + 5 En douane, l'application pour la catégorie A serait le passage d'un grade à l'autre 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.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT demande un plan pluriannuel de recrutement par concours national dont les volumes et les 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.

Le SNAD CGT revendique 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. Pour les recrutements dérogatoires (PACTE, apprentis, contractuel, Berkani), nous demandons une plus grande transparence dans la sélection de ces personnels avec la présentation en CAP du plan de recrutement (notamment : nombre de postes, fonctions exercées, départements et services d'accueil, calendrier prévisionnel et modalités de recrutement).

RECRUTEMENT CONTRACTUEL

La loi 2019-628 du 06/08/2019 envisage la transformation de la Fonction Publique prévoit une élargissement voire une généralisation pour certains métiers de l'emploi contractuel. Ce type de recrutement n'est pas nous notamment sur des postes à grande technicité. C'est le cas également des recrutements de vacataires sur des périodes de surcharge de travail ou des personnels Berkani.

Conformément à la réglementation en vigueur le recrutement PACTE et RQTH s'effectue sous contrat.

Si le SNAD CGT est attaché au mode de recrutement par concours, elle revendique la titularisation des personnels contractuels. Cette titularisation est la condition nécessaire à la réalisation des missions de services publique et permet de lutter contre la précarisation de l'emploi public. Le SNAD CGT rappelle que

le statut du fonctionnaire est la seule véritable garantie des principes fondamentaux du fonctionnaire, à savoir la responsabilité, l'indépendance, l'égalité. Nous revendiquons que les instances statutaires soient consultées préalablement aux recrutements en CDD sur des emplois pérennes pour vérifier leur bien-fondé réglementaire.

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 de 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 l'utilise pour justifier la prolongation de stage des collègues stagiaires.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT souhaite que l'importance de l'oral et la formation sécurité, (concernant les agents de la surveillance) soient pondérées.

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. Les agents doivent être associés à l'élaboration du contenu des formations métiers en amont de la rédaction du cahier des charges afin que les stages proposés répondent pleinement à leurs attentes. Cette formation et les recyclages parfois obligatoires doivent procurer aux agents une amélioration réelle de leurs qualifications.

Toute mobilité fonctionnelle (qu'elle soit ou non accompagnée d'une mobilité géographique) doit être, immédiatement et sans attendre l'entretien d'évaluation, accompagnée d'un bilan des besoins en matière de formation professionnelle et d'un plan individuel de formation.

Nous sommes critiques sur la formation à distance (e-learning) ; cette formation à distance doit être complémentaire et accessoire.

Le SNAD CGT revendique une formation professionnelle présentielle. La formation en cascade ne doit aussi être utilisée qu'en dernier lieu et sur des sujets peu complexes. En aucun cas ces formations ou recyclages ne doivent être financés par des instances dédiées.

REPÈRES REVENDICATIFS

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.

Les comités techniques doivent être consultés en matière de formation professionnelle.

Le SNAD-CGT revendique une consultation effective des comités qui doivent pouvoir vérifier l'adéquation entre les changements imposés et les formations proposées pour s'y adapter.

Les personnels en situation de handicap

LA LOI ET L'ESPRIT DE LA LOI

L'administration a véritablement commencé à prendre en considération la situation des agents en situation de handicap à partir du moment où la loi l'y a obligée. Comme pour le reste, l'administration ne défend des causes justes que quand elle y est contrainte, le reste du temps, elle ne tient pas compte d'une éventuelle obligation morale qu'elle pourrait avoir vis-à-vis de ses personnels. Et même quand une obligation légale oblige l'administration à travailler dans le sens du progrès social et humain, celle-ci rechigne et cherche de mauvaises excuses pour ne pas se plier à ces contraintes. Cependant, la reconnaissance de la qualité RQTH n'est pas obligatoire pour bénéficier d'un aménagement d'un poste de travail dans le cadre de la médecine de prévention notamment pour les agents qui se retrouvent en situation de handicap au cours de leur carrière en raison de l'évolution de leur état de santé (vieillesse et/ou maladie chronique...) ou d'une pathologie temporaire.

Ainsi, la loi oblige les employeurs à recruter un taux de travailleurs en situation de handicap de 6 %. Dans notre administration, le chiffre n'était que de 5,31 % en 2017, (5,42 % en 2019) (en augmentation il est vrai depuis les 4,18 % de 2009) pour un total de 780 (883 en 2019) personnes souffrant de handicap parmi nos collègues. Naturellement, tous ces postes sont en opérations commerciales. Tous les ans, l'administration propose d'ouvrir dix postes

« RQTH » dans nos rangs, mais ce nombre de postes offerts permet au mieux de stagner et pas d'atteindre l'objectif assigné de 6 %. Cependant, la douane bénéficie d'une péréquation ministérielle depuis 2017 : aucune contribution n'est due car la déclaration au FIPHFP est établie au niveau ministériel à partir de l'agrégation des données directionnelles et le taux d'emploi légal au sein des MEF dépasse les 6 %. La loi fixe en outre un certain nombre de règles visant à abolir la discrimination : les travailleurs en situation de handicap doivent disposer des mêmes rémunérations, indemnités et droits à congés que leurs collègues. L'administration est en outre obligée d'aménager les postes de travail et les horaires des agents. L'aménagement des horaires peut également être mis en place pour tout fonctionnaire s'occupant de son conjoint, de son partenaire, d'un enfant à charge ou d'un ascendant en situation de handicap.

Le temps partiel est de droit quelles que soient les nécessités de service, les agents ont droit à une priorité en matière de mutation, à un parcours individualisé de formation, à un suivi médical particulier par un médecin de prévention et un droit au départ à la retraite anticipée.

L'administration a mis en place des formations spécifiques pour accueillir les personnels RQTH et les correspondants sociaux sont devenus les correspondants handicap à la DGDDI, chargés de gérer au niveau local les difficultés des agents en termes d'aménagement de leur

poste de travail. Des moyens décevants pour appliquer un dispositif juridique destiné à lutter contre les discriminations liées à la situation de handicap.

En 2009 et 2017, l'administration a tenu deux groupes de travail concernant « le Handicap ». C'est peu, compte tenu de l'importance du sujet au niveau humain. Le SNAD CGT exige que ce point soit soulevé en groupes de travail de manière plus fréquente et inscrit régulièrement à l'ordre du jour des comités techniques de réseau. Depuis 2009, Le SNAD CGT est intervenu pour dénoncer le manque de coordination entre les intervenants du recrutement et ceux de la formation continue.

L'administration doit adapter à la formation du stagiaire en situation de handicap. Le temps de scolarité doit être utilisé au maximum pour faciliter l'arrivée de l'agent dans son poste de travail. Des demandes de financement doivent être systématiquement déposées par l'administration auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique. Le SNAD CGT insiste par ailleurs pour connaître le détail des dépenses des fonds du FIPHFP utilisés.

Pour améliorer l'accueil, l'accessibilité et l'aménagement des postes de travail, l'administration doit faire appel à des ergonomes afin que les personnes recrutées disposent d'un lieu de vie à la hauteur de ce qu'elles sont en droit d'espérer. Cette amélioration doit être mise en place

sans que l'administration n'ait à connaître de la situation médicale des agents.

Le SNAD CGT demande à supprimer la notion obligatoire de vacances de postes dans le cadre d'une mutation RQTH. Les agents doivent en outre pouvoir être considérés comme restructurés même si la fermeture de leur structure actuelle n'intervient que bien plus tard afin de faciliter le transfert de l'agent.

Les dossiers de mutation doivent être examinés de manière spécifique et individuelle. La notion d'intérêt collectif ne devrait plus être utilisée par l'administration comme un critère subjectif de refus de mutation dans le cadre de la priorité de mutation de l'article 60. Les parents d'enfants en situation de handicap doivent pouvoir disposer d'un nombre plus important d'autorisations d'absence pour garde d'enfant avec la possibilité de les fractionner afin d'assurer le suivi médical de leur enfant sans discrimination.

Le parlement a voté le 13 juin 2002 une résolution imposant de respecter l'obligation d'accessibilité numérique pour les employeurs publics. Le décret n°2009-546 du 14 mai 2009 pris en application de l'article 47 de la loi de 2005 a défini les modalités de mise en œuvre d'un Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations (RGAA) en fixant des délais de mise en conformité au RGAA de l'environnement informatique y compris les logiciels métiers pour les services de l'État. Cette obligation légale depuis le mois de mai 2011 n'est pas respectée. Le décret n°2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne prévoit les sanctions pour défaut de conformité au RGAA et un suivi annuel des mises en conformité.

Malheureusement, l'administration fait encore le choix d'utili-

ser des logiciels incompatibles avec les logiciels destinés aux agents en situation de handicap notamment les déficients visuels. La directive européenne relative à l'accessibilité des sites Internet et des applications mobiles des organismes du secteur public est entrée en vigueur le 22 décembre 2016. Malgré un dispositif juridique qui ne cesse d'être enrichi, l'accessibilité au numérique, quelle que soit la situation de handicap de l'agent, n'est pas satisfaisante au niveau des administrations des ministères économiques et financiers.

S'agissant des agents des douanes exerçant leurs fonctions dans la branche surveillance qui seraient confrontés à une situation de handicap au cours de leur carrière, ils devraient bénéficier d'un aménagement de poste de travail à l'instar de leurs collègues exerçant leurs fonctions dans la branche du contrôle des opérations commerciales et d'administration générale afin d'établir une égalité de traitement des agents appartenant à la même administration, à savoir la direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI).

En effet, une décision juridique individuelle fondée sur la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 peut être validée par la hiérarchie locale et nationale avec l'attache du médecin de prévention. La réaffectation de l'agent dans la branche du contrôle des opérations commerciales et d'administration générale sera une option proposée après avoir étudié toutes les possibilités d'adaptation de poste et d'emploi dans la branche surveillance.

Avec la crise sanitaire, l'administration a consenti quelques efforts en matière de télétravail et d'organisation du travail pour les travailleurs en situation de handicap. Toutefois, ces démarches restent bornés à la durée de la crise sanitaire et ces quelques avancées sont susceptibles

de disparaître aussi rapidement qu'elles sont apparues quand la crise se terminera. D'autre part, l'implication de l'administration dans ce dossier n'est pas allée jusqu'à se mettre en conformité avec la loi.

L'obligation de recrutement de 6 % de personnels RQTH n'est toujours pas respectée, de même que les obligations en termes de mise à disposition de logiciels adaptés à l'ensemble des agents. La Direction Générale a annoncé vouloir travailler sur ce dernier point au cours d'une audioconférence dédiée à la crise sanitaire du mois de décembre 2020, mais il s'agit pour l'heure d'une simple annonce de travail sur le sujet, pas d'une remise à plat des logiciels dans le but de se conformer aux règles.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT demande l'application concrète du dispositif juridique qui permet de mettre un terme aux discriminations liées à la situation de handicap, à savoir la mise en œuvre rapide des moyens matériels et humains afin d'être en conformité avec les obligations légales qui existent depuis des années notamment l'utilisation de logiciels conformes au référentiel général d'accessibilité pour les administrations RGAA (obligation légale depuis le mois de mai 2011).

La mise en place d'un calendrier des mises en conformité définissant les priorités et la présence effective d'un correspondant ou d'un référent handicap dans chaque direction, disposant du temps et de la formation nécessaires à l'exercice de sa mission.

Le maintien dans l'emploi de l'agent en situation de handicap correspond au respect des dispositions de la loi de 2005.

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. C'est un salaire différé qui doit pouvoir mettre en œuvre la sécurisation des plus âgés et être un gage de dignité pour tous et toutes.

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 liant le budget de la Sécurité Sociale aux critères de stabilité européens, les gouvernements de l'époque ont fait le choix de mesures de rigueur envers la Sécurité Sociale, qui d'année en année, perd son caractère de salaire socialisé au profit d'une fiscalisation rampante de cet acquis ouvrier (CSG, RDS, baisse

des cotisations patronales, etc.). Dans les mêmes mesures libérales, le patronat plaide pour que soient basculées sur la fiscalité les cotisations retraite, les cotisations maladie et les cotisations de la branche famille.

C'est tout le projet à la base du rapport Gardette issue des travaux de la commission très libérale CAP 2022 qui veut instituer à terme une agence unique de recouvrement de l'État couvrant cotisations sociales et impôts !

Depuis 1992, les exonérations de cotisations en grande partie patronales n'ont cessé d'augmenter pour atteindre actuellement 30 milliards d'euros par an. Les exonérations de cotisations patronales et le non reversement par l'État des cotisations pour les agents non titulaires, sont compensées par le budget de la Nation ou des taxes parafiscales, donc financées par les contribuables dans les deux cas. Cela représente un manque à gagner pour la Sécurité Sociale de plus de 10 % des recettes.

Ce système a été 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 5,4 milliards d'euros pour 2019 selon le budget de la PLFSS pour 2020.

À ces mesures s'ajoute la remise en cause du principe de non-compensation intégrale de ces exonérations, choix qui avait été fait lors de la présentation du PLFSS 2019 et reconduit en 2020. Ainsi, le gouvernement répercute directement les mesures d'urgence dans le déficit de la Sécurité Sociale, ce qui revient à

faire payer ceux qui en bénéficient. Aggravant cette situation, reposant toujours sur le dogme du « *coût du travail* » trop élevé, le CICE maintenu par le gouvernement Philippe-Macron ne fait qu'aggraver la situation.

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 de l'ouvrir au secteur privé.

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 dont la MGEFI, qui profite de cette affaiblissement pour prospérer sur « *le marché de la protection sociale* ».

D'ailleurs la réforme des retraites voulue par le gouvernement Macron n'est que le premier étage de réformes plus lourdes à venir contre le programme du CNR. Ainsi dans une perspective de création d'une cinquième branche, concernant la perte d'autonomie, le SNAD CGT considère que la Sécurité Sociale a les moyens financiers d'en assurer pleinement la gestion. La branche Accident du Travail / Maladie Professionnelle présente, comme les années précédentes, un excédent.

Cela rend possible, ainsi que le revendique la CGT, un ambitieux programme de prévention en faveur de la santé au travail ; l'exemple récent de Lubrizol démontre bien l'ampleur de ce qu'il y a à réaliser sur ces questions.

Avec les franchises médicales s'accumulant depuis des années, ce sont les malades qui payent pour les malades. Les gens qui n'auront pas les moyens renonceront à certains soins.

REPÈRES REVENDICATIFS

- 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 le 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 et à ses droits ;
- améliorer la prévention des maladies, transformer les conditions de vie, de travail, d'environnement, d'alimentation... ;
- Refus des franchises médicales, socialement injustes, économiquement inefficaces et dangereuses pour la santé publique (l'instauration des franchises minimise encore la solidarité et remet en cause les principes fondateurs de la Sécurité Sociale de 1945) ;
- assurer un financement juste, solidaire, favorable à l'emploi, qui met à contribution l'intégralité des richesses créées par l'entreprise, y compris la taxation des machines ;
- augmentation généralisée des salaires dans le public et dans le privé, généralisation aux pensions ;
- abrogation des exonérations patronales et obliger les entreprises

qui ne payent pas leurs cotisations sociales à les payer ;

- 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 en rétablissant les élections dans les caisses primaires d'assurance maladie.

C'est au budget de L'État de financer les moyens humains et matériels des hôpitaux et pas à la sécurité sociale.

La fermeture de 68 000 de lits depuis 15 ans et de 95 hôpitaux à grandement mis en difficulté la prise en charge des patients Covid pendant la crise sanitaire, malgré tout le gouvernement est resté dans cette logique libérale, préférant mettre le pays de nombreuses fois en confinement avec toutes les conséquences sociales, économiques et psychologiques induits par ces choix.

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 protection sociale complémentaire (PSC) grimper.

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

La mise en place depuis plusieurs années de taxes sur les mutuelles (dont plus récemment la taxe spéciale sur les conventions d'assurances, TSCA 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 dé-mutualisation, soit par l'adhésion à des contrats moins protecteurs. C'est inadmissible ! Soins dentaires, optique, consultations... 30 % des français ont déjà renoncé à se faire soigner au cours des 12 derniers mois, en particulier les ouvriers (41 %) et les jeunes de moins de 35 ans (36 %).

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 de 2008 prévoit 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. La récente loi de 2019 initié par Dussopt, initie la prise en charge future de la PSC par l'employeur en contrepartie d'une ouverture plus large au « *marché de la santé* ».

Pour autant, il nous faudra rester vigilants sur les implications que vont mettre en œuvre cette nouvelle loi de modernisation de la fonction publique et l'éviction des retraités qui pourrait intervenir si l'état décidé d'un contrat groupe pour les

fonctionnaires. Le secteur assurantiel n'a pas dit son dernier mot sur ce gros gâteau que représentent plus de 5 millions de fonctionnaires.

L'actuel système de protection complémentaire des salariés de la Fonction Publique par les Mutuelles de Fonctionnaires permet à L'État de contribuer à bon compte à la couverture complémentaire de ses employés (6 € par an et par agent). Le SNAD CGT exige que L'État employeur participe à hauteur de 50 % des cotisations de couverture complémentaire santé de tous les actifs et retraités de la fonction publique. Dans celui-ci, il n'y a aucun actionnaire à rétribuer et l'intégralité des marges de manœuvres financières sont réinjectées dans le champ des prestations reversées aux adhérents (il y aurait une amélioration encore plus grande du montant des prestations si l'Europe n'imposait pas aux Mutuelles des réserves financières prudentielles aussi énormes...)

Les assurances quant à 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 alors que les mutuelles garantissent les solidarités et les risques longs (invalidité, incapacité, dépendance, décès).

Dans la Fonction publique, et de par la loi Morice, ce sont les mutuelles qui géraient le régime obligatoire. Depuis le 1er mars 2019, l'Assurance Maladie prend en charge la gestion des frais de santé du régime obligatoire des fonctionnaires gérés par MFP Services. 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 historiques.

Les mesures qui seront prises à l'avenir par le truchement de la loi de modernisation de la fonction publique, pourrait remettre en cause le référencement actuel de la MGEFI. C'est le système solidaire des mutuelles que nous défendons. celui-ci est à l'opposé de ce que préconise la Communauté Européenne, qui propose de mettre sur le même pied d'égalité les mutuelles avec leur solidarité 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 et 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 à tous les salariés ou vivant de leur travail ;
- 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 demeure

ra 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 complémentaire 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).

Depuis 2007, la MGEFI est la mutuelle professionnelle de tous les agents des finances ; c'est par une action commune avec les fédérations syndicales du ministère qu'elle a pu par deux fois être référencée.

Elle s'est regroupée 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.

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.

Les retraites

La retraite est l'un des piliers du pacte social hérité du Conseil National de la Résistance (CNR). Le système mis en place en 1945 avait pour but de « *permettre aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours* ». Cet objectif a été partiellement atteint puisque le taux de retraités dont le revenu est en dessous du seuil de pauvreté est aujourd'hui le plus bas d'Europe (7,3 % et stable depuis une dizaine d'années).

Le projet de loi que veut mettre en œuvre le gouvernement Macron constitue pour une immense majorité de salariés un recul sans précédent. Cette réforme voulue est une réforme systémique qui vise à parachever les nombreuses réformes paramétriques qui se sont succédées ces vingt dernières années et qui n'ont cessé de restreindre les droits à pension et les conditions d'accès des retraités.

POUR MÉMOIRE

1993 Réforme Balladur : Passage de 37,5 ans à 40 ans et des 10 meilleures années aux 25 meilleures années pour le calcul de la pension dans le privé.

1995 Plan Juppé : Les mobilisations obligent le gouvernement à retirer son projet de loi d'un régime universel ce qui permet aux régimes spéciaux de garder leurs particularités.

2003 Réforme Fillon : Allongement de la durée de cotisation à 41,5 ans. Application de la décote et des règles du régime général au régime de la fonction publique.

2010 Réforme Woerth : Repousse l'âge légal de départ à la retraite de

60 à 62 ans, voire 67 ans pour ceux qui n'ont pas atteint les 41,5 annuités.

2013 Réforme Hollande : Augmentation de la durée d'assurance jusqu'à 43 ans pour la génération de 1973.

2019 Réforme Macron-Philippe : Retraite à points.

La volonté gouvernementale, au travers de cette réforme, présentée comme une réforme de justice, est tout simplement d'en finir avec un système jugé non rémunérateur pour les marchés financiers. De nombreux leviers sont utilisés pour faire baisser le niveau des pensions et obliger un maximum de salariés à opter pour des régimes complémentaires et des investissements incertains. Sous couvert d'universalité cette réforme est bien une réforme dogmatique et régressive. Ainsi, pour la fonction publique, ne seraient plus pris en compte les salaires des 6 derniers mois mais les salaires sur l'intégralité de la carrière. Pour limiter une baisse importante du niveau des pensions le gouvernement met en avant l'intégration des primes.

A ce jour, aucune précision n'est donnée sur les modalités d'intégration de celles-ci. Si celles-ci étaient intégrées immédiatement cela augmenterait significativement (pour les agents ayant une part importante des primes dans leur rémunération) l'assiette des cotisations et donc les prélèvements salariaux retraites.

Un âge pivot serait instauré incitant ou obligeant les salariées à partir à 64 ans, au risque de voir des pensions

revues à la baisse subir une nouvelle décote (10 % pour un départ à 62 ans et 5 % pour un départ à 63 ans). Si cette mesure purement budgétaire a été provisoirement retirée du projet de loi, elle sera de nouveau présentée si la conférence de financement des retraites n'aboutit pas à un accord (ce qui est plus qu'envisageable compte tenu des positions des partenaires sociaux notamment le MEDEF).

Les agents de la branche surveillance douane devraient effectuer non plus 17 ans de service actif mais 27 ans. Par ailleurs concernant les sujets identifiés suite au conflit de 2019, (surcotisation, dégressivité) il n'y aucune garantie que ces sujets soient traités.

La part du PIB consacrée aux retraites serait dans le meilleur des cas sanctuarisée à 14 %, et par conséquent les aléas économiques auxquels nous sommes sujets (crises pétrolières, crise des sub-primes) ne seraient pas pris en compte et les pensions deviendraient l'une des variables d'ajustement de la situation économique du moment.

Par ailleurs, l'instauration d'une retraite à points et par conséquent d'une valeur du point lors de la liquidation de la retraite pose problème. En effet, quand bien même le gouvernement affirme que la valeur du point sera garanti et inscrit dans la loi, nous savons d'expérience que ce qu'une loi à fait une autre peut le défaire.

LE FINANCEMENT

Les principaux arguments qui justifient les réformes passées et à venir

sont le financement des régimes de retraite et l'impératif de l'équilibre financier. Ainsi ceux-ci seraient structurellement déficitaires. Et pour cause, les différents gouvernements qui se sont succédé n'ont eut de cesse de diminuer les ressources du système par le biais de baisse de cotisations, notamment patronales, du fort recul de la part salariale du secteur public, de la non-compensation de certaines exonérations de cotisations sociales, de la baisse des transferts de l'UNEDIC et de la CAF...

Cerise sur le gâteau de la réforme Macron, les cadres supérieurs ne cotiseraient plus jusqu'à huit plafonds de la sécurité sociale (27 016 euros bruts mensuels) mais jusqu'à trois plafonds (10 131 euros bruts mensuels). Pour la différence ils cotiseraient seulement à hauteur de 2,8 % sans ouverture de droits. Cette seule mesure selon les services de l'AGIRC-ARCO, entraînera une baisse de recettes de 4,8 milliards par an jusqu'à 2040 soit 72 milliards au total.

Le SNAD CGT conteste cette notion comptable de déficit structurel dans la mesure où ce sont les arbitrages politiques qui l'organisent.

REPÈRES REVENDICATIFS

Il convient de proposer d'autres modes de financement afin d'améliorer un système que les réformes successives ont largement dénaturé :

- Mettre fin aux cadeaux faits aux employeurs en cessant les exonérations de cotisations sociales patronales qui depuis 1993 minent la sécurité sociale (plus 500 milliards en 20 ans, cette lourde ardoise sera aggravé de plus par la crise COVID...).
- Créer une contribution sociale sur les revenus financiers distribués par les entreprises, à un taux équivalent aux cotisations employeurs sur les salaires. Cette cotisation pourrait

rapporter 30 milliards d'euros.

- Lutter efficacement contre l'évasion fiscale qui s'élève entre 60 et 80 milliards d'euros chaque année et pourrait rapporter plusieurs milliards d'euros.
 - Imposer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes rapporterait 6.5 milliards d'euros à la Sécurité Sociale.
 - Intégrer dans l'assiette de cotisations et dans le calcul de la retraite tous les éléments de la rémunération.
 - Recourir à des augmentations de cotisations pour faire face aux besoins de financements supplémentaires.
- Toutes ces ressources supplémentaires permettraient de consolider le système existant et de tendre vers les revendications constantes et justes de la CGT en matière de retraites :
- Retour de la retraite à taux plein à 60 ans (55 ans pour la surveillance)
 - Taux de remplacement de 75 % de la rémunération d'activité (primes comprises) sur la base des 6 derniers mois.
 - Prise en compte de la pénibilité, des périodes de formation et aménagement des fins de carrière.
 - Aucune pension de retraite inférieure au SMIC.
 - Retour sur la perte du bénéfice de la bonification pour les agents de la surveillance partant après 60 ou 62 ans
 - Envisager un remboursement des sur-cotisations induites après 60 ans si les agents ne bénéficient pas de la bonification

Le logement

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.

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°2015-462 du 23 avril 2015 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...* ».

LOGGER SES AGENTS POUR UN PRIX RAISONNABLE : UNE PRIORITÉ SOCIALE POUR L'ADMINISTRATION

Nous réclamons 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. En 2020, la DGDDI verse à l'EPA Masse une subvention de 500.000 euros.

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 sala-

riale, sans condition. 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.

L'État par le biais de sa politique immobilière et après l'arbitrage du Parlement inscrit dans les lois de Finances a réduit la proportion du produit des ventes des cités douanières qui revient au final dans le budget des opérateurs. Le taux était fixé initialement à 85 %, puis 65 % avant d'être ramené 50 %, afin de destiner une part plus importante des sommes en jeu au désendettement de la France.

Le SNAD CGT, qui s'est toujours opposé à la vente des cités, milite toujours pour que l'intégralité des sommes des ventes des cités soit reversée à l'EPA Masse. De plus, l'EPA Masse des Douanes s'est vu déposséder à deux 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 toujours 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 du 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 ont réussi à faire que les augmentations des redevances d'occupation votées lors des conseils d'administration soit désormais calquées sur l'IRL (indice de référence des loyers).

REPÈRES REVENDICATIFS

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 cité 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 2015, considérant que les personnels doivent bénéficier d'une représentation majoritaire au sein des instances décisionnaires de leurs œuvres sociales.

Le SNAD CGT exige également le retour à un mode de fonctionnement paritaire conforme à l'esprit social de la Masse des Douanes en réformant les règlements intérieurs des CTM et CA où le titulaire et son supplément pourraient siéger, de nouveau ensemble, accompagnés le cas échéant d'un ou des experts sollicités.

L'EPA s'est éloigné de ses locataires avec le regroupement des commissions territoriales au niveau inter-régional 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 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 ou au niveau central ; en assurant à tous les élus du personnel (dans les commissions territoriales 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'en-

gendrerait aucun bénéfice pour les douaniers ou les agents des ministères financiers... bien au contraire !

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT demande une modification de la gouvernance par une réécriture du décret. Il s'agit d'assurer une représentation majoritaire des personnels dans les instances de l'EPA Masse des Douanes et de permettre la mise en œuvre d'une nouvelle politique d'investissement et de développement du logement social douanier.

Le SNAD CGT exige de maintenir et développer l'implantation des cités de l'EPA Masse des Douanes au plus près des implantations des services douaniers, ce qui implique que l'administration fournisse aux représentants des personnels une cartographie douanière.

TROUVER UNE SOLUTION POUR LE PLUS GRAND NOMBRE

Ceux-ci sont confrontés à des conditions de logement précaires et à des loyers excessifs dus à la pénurie d'appartements. La défiscalisation et les phénomènes tels que Airbnb aggravent la situation.

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.

Le SNAD CGT milite désormais pour que l'EPA Masse emprunte auprès de la caisse des dépôts afin d'acquérir ou de construire de nouveaux logements. L'EPA Masse a la possibilité d'emprunter (article 4 du décret de 2015), il est temps d'utiliser cette possibilité pour adapter au mieux le parc à la demande des agents. En effet, les loyers des loge-

ments « 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 doit être porté sur des résidences identifiées prioritaires (comme Roissy, Paris, Bordeaux et Lyon...), 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. Il doit en être de même partout où la pression immobilière est forte.

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, Bordeaux, Lyon, Metz, en Bretagne ou ailleurs. « 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.

A Bordeaux, la création du CSRH et l'arrivée de plus d'une centaine d'agents dans cette ville n'ont pas été anticipées par la DG et la DI alors que la métropole et ses environs connaissent une flambée des prix de l'immobilier, achat et locations, depuis 2013.

De nombreux collègues se sont retrouvés dans des situations difficiles, contraints de résider loin du CSRH ou de payer des loyers excessifs; certains ont dû même vivre temporairement dans un habitat précaire de type mobil-homes tant le manque de logements disponibles et accessibles est criant.

Comme nous l'avions indiqué aux rapporteurs de l'IGF et de l'IS en 2007 et inscrit dans notre document d'orientation en 2008, l'administration a fini par entériner lors du conseil d'administration du 1er juillet 2009 la possibilité d'accepter des demandes d'agents dépendant d'une CTM limitrophe. Même si cette possibilité est accompagnée de restrictions (priorité d'accès aux agents de la CTM 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 territoriales et au conseil d'administration seront particulièrement vigilants sur toute tentative de dépeçage – sous quelque forme que ce soit – des grands ensembles immobiliers de la Masse des Douanes.

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 quant au traitement des retraités, veufs et veuves par l'EPA Masse des Douanes et après un long combat, a réussi, lors de la réécriture du nouveau décret de 2015, à faire reconnaître la présence dans les

cités domaniales des veufs, veuves et retraités des douanes, avec dispense du versement de dépôt de garantie.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT continuera à protéger 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 toutes procédures 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 inocupés 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.

REPÈRES REVENDICATIFS

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 thermique des cités et des logements, après consultation des locataires, et avec les crédits budgétaires appropriés ;
- Réfléchir à mettre en œuvre dans toutes les cités un projet d'habitant répondant au développement durable, à la qualité de vie des locataires et à un projet d'économies énergétiques. Ce plan pourrait être coordonnés par l'agence nationale de l'habitat (ANAH) ;
- l'augmentation des heures du forfait des responsables de cité, élément indispensable à la bonne exécution des travaux depuis l'éloignement des Services territoriaux aux sièges des DI ;
- 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.

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.).

Unis et réactifs pour faire face à l'adversité et à la perte du lien de proximité 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.

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 reste efficace.

Bien que le resserrement du réseau ordonnateur ait été entériné par le

conseil d'administration avec pour conséquence le déplacement des CTM 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 différentes CTM.
- 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 CTM de Rouen), afin de démontrer notre attachement plus que viscéral à cette notion de proximité.

Le SNAD CGT revendique toujours le retour des CTM au sein des directions régionales. Cela permettrait de renforcer la proximité avec les locataires et un meilleur suivi des travaux éventuels.

La santé au travail

Selon l'OMS, la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en l'absence de maladies ou d'infirmité.

En novembre 2009, un accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique, signé par la CGT fixait pour objectif de mieux adapter le travail à la personne humaine afin de favoriser le bien-être de chacun tout au long de sa vie professionnelle. Il posait un nouveau jalon sur le chemin ouvert par la publication de la directive cadre du 12 Juin 1989 sur la sécurité et la santé au travail. Dix ans plus tard on ne peut que constater que l'État, signataire de cet accord, est loin d'avoir respecté ses engagements.

La Loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique marque même un recul considérable de l'attention portée à la santé des travailleurs de la Fonction publique similaire à celui imposé à ceux du secteur privé par la Loi El Khomry et des ordonnances Macron. La question de la santé au travail a toujours été au cœur de la réflexion et de l'action de la CGT. En ces temps de régression sociale, elle doit être, plus que jamais, le centre de nos préoccupations et de notre engagement.

LES ENJEUX

La Prévention. L'organisation Internationale du Travail définit la prévention comme « *la promotion et le maintien du niveau le plus élevé possible de bien-être physique, mental et social* ».

L'obligation de sécurité, de résultat, de l'État-employeur ainsi que son

obligation à se conformer aux principes généraux de la prévention sont définies aux articles L4121-1 et suivants du code du Travail et peuvent conduire à mettre en cause sa responsabilité pénale.

Pourtant, dans le même temps, les réformes effrénées ont été conduites, sans aucune réflexion sur l'impact humain des changements. MAP, RGPP, LOLF, SPSI, réformes successives des CI, AG, dédouanement, renseignement, surveillance, comptabilité et PSD se sont traduits par :

- des suppressions d'emplois et de services qui ont accru la charge de travail des agents ;
- des restructurations de missions et 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'applications informatiques, sans examen de leur ergonomie ni formation appropriée 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 individualisés, détruisent les collectifs de travail et renvoient les agents à une grande solitude, ouvre la porte à de véritables conflits éthiques pour les personnels et les encadrants et fait naître un sentiment de perte de sens du travail ;
- l'accroissement d'inquiétudes très fortes quant à l'avenir des missions douanières qu'est venu amplifier dernièrement le rapport Gardette et la loi de finances pour 2020.

Les expositions à des risques physiques perdurent et 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, risques routiers [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 sont devenues 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 tels 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.

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 mot dire, 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, en répercutant leur stress sur les agents de leur service. Pour autant, un système de harcèlement s'instaure de plus en plus dans les services contre les agents refusant la détérioration de leurs outils de travail et la pression, de plus en plus forte, exercée par des objectifs chiffrés.

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 présentant certains risques.

Notre combat porte également sur la reconnaissance et la compensation de la pénibilité (voir plus bas). Les sections régionales du SNAD CGT 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. 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. Le SNAD CGT réitère sa confiance aux médecins de prévention et exige que chaque départ soit remplacé car la désertification et l'éloignement de la médecine de prévention poseront de graves problèmes dans les prochaines années.

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 inter-directionnels, départementaux ou régionaux). 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 à la suppression des CHSCT départementaux pour les agents des douanes et également à une moindre représentation des douaniers dans ces instances. Pire, le projet de création des comités sociaux et administratifs, portée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, va d'ici 2022, fusionner les prérogatives des CHSCT avec ceux des comités techniques.

Outre que cette nouvelle instance éloignera encore plus les douaniers d'une instance essentielle sur la santé au travail, cela en sera finit de l'inter-directionnalité des CHSCT puisque le CSA sera établie au siège des directions inter-régionales.

Depuis le dernier congrès du SNAD CGT un réseau d'expert sur la santé au travail aide les représentants locaux, titulaires ou suppléants, dans les instances, à préparer les nombreux sujets évoqués (augmentation des RPS, risques physiques des agents de la surveillance, restructurations, déménagement de service, cas de harcèlement, etc..).

Pour ces raisons il est primordial d'impliquer les militants dans la préparation de cette nouvelle ins-

tance que sera le CSA, quand bien même ils n'y siègent pas en qualité de titulaires ou suppléants. Nous devons pouvoir nous assurer un réseau d'experts mobilisables autant que nécessaire en fonction des sujets et au vu des nombreuses compétences actuelles des CHSCT (respect du code du travail, organisation du travail, ergonomies des postes, projet d'aménagements, mesures prises pour les personnels en situation de handicap, travail sur écran, réorganisations administratives pouvant impacter la santé des agents...).

D'autres instances peuvent débattre et émettre des avis sur la santé des agents :

- Les CAP : où l'approche « *santé - sécurité - conditions de travail* » peut aider à résoudre de manière pertinente des cas difficiles (mutation, 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 ;
- Les commissions de réforme où nos représentants (délégués par la CAPL) suivent les différentes demandes des comités médicaux et agissent en faveur des droits et garanties de l'agent dans le cadre de la reconnaissance des maladies professionnelles imputables au service et de la validation des indemnités reconnues suite à accidents de trajet, de travail et de missions.

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 font jour à l'occasion d'inscriptions dans les registres, lors des visites de site de l'inspecteur santé-sécurité au travail, du médecin de prévention ou des CHSCT, 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 « *travail prescrit* »).

Ainsi, il convient de refuser tous les « *pilotages* » des risques par les 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, Scanner 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); copies écrans des registres dématérialisés;
- les rapports de visite des médecins de prévention et inspecteurs santé-sécurité 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 services sociaux (liaison représentants CDAS / représentants CHSCT).

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 / CHSCT

Jusqu'à présent, il s'agissait notamment de 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.

Depuis la loi sur la modernisation de la fonction publique votée en août 2019, il est créé une instance unique (CSA) qui regroupera le comité technique et le CHSCT. C'est un véritable bouleversement sur l'étude de la santé au travail qui interviendra dès 2022. Cette profonde réforme des instances du personnel, inspirée du CSE dans le privé (dictée par la loi travail de 2016) va mettre fin à des années de participation des douaniers dans des instances inter-directionnels locales.

À ce niveau, si on sait déjà que la fin de l'expertise agréée est programmée, la question des moyens de cette nouvelle instance, et notamment du budget HSCT, est inconnue à ce jour. Le décret 2019-1441 du 23 décembre 2019 qui exclut l'examen des projets importants par le CHSCT et le recours à l'expertise agréée, est contesté juridiquement par la fédération des finances.

Faudra t'il mettre en place des recours aux Tribunaux de Grande Instance de mise en danger d'autrui et entraves des chefs de services ?

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT œuvre pour :

- 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 CHSCT 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 départe-

mental du siège de la région douanière.

Cette cartographie est contraire aux principes d'inter-directionnalité et de proximité des CHSCT.

- L'abrogation de la création d'un comité social administratif (CSA) par la loi de 2019 de modernisation de la fonction publique ;
- 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 y ont été effectués, les agents qui y sont formés, etc. ;
- La saisine automatique des CHSCT en cas d'accidents survenus au cours du service et cela indépendamment de son imputabilité ;
- L'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) « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail* » (Préambule de la constitution de 1946).
- Toute infraction à l'obligation de sécurité, au respect des règles et recommandations de la branche professionnelle, au bon fonctionnement du CHSCT, toutes incitations à la non-déclaration des accidents du travail/maladies professionnelles doivent être fortement sanctionnées.

LES MOYENS EN INTERNE AU SNAD

- la collaboration inter-directionnelle 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 CHSCT ;
- une remontée systématique des incidents et accidents concernant des services douaniers ;
- 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 médecine 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. 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. La présence d'un médecin du travail doit être obligatoire dans chaque département. 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 nouvelles instances dédiées.

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 toutes structures Finances existantes à proximité. Les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité constituent en effet des éléments déterminants de la vie professionnelle des agents.

Œuvres sociales

I - MDD ACTION SOLIDAIRE

Depuis le 1er janvier 2008, la mutuelle des douanes (MDD) est une mutuelle de livre 3 du Code de la Mutualité. Son action est donc 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 la MDD se concentre aujourd'hui sur les secours de l'Action Solidaire.

L'ambition que nous partageons avec elle est d'aider ses adhérents à préserver leur santé et, lorsqu'ils sont atteints par la maladie ou le handicap, à participer et à les aider à réduire leur reste à charge, lors de situations exceptionnelles. Nous souhaitons qu'elle continue à informer, accompagner et soutenir moralement et financièrement toute personne fragilisée par un événement, ou par une situation médico-sociale personnelle ou familiale déstabilisée.

La gestion des centres de vacances de la Sauldre et de la Coudoulière a été confiée à Vacancel. Cette activité loisirs vacances est indispensable quand l'environnement quotidien est difficile et précaire.

Ainsi, consacrer un budget à des vacances familiales peut relever du sacrifice financier, voire même d'une mission impossible. La participation financière de la MDD favorise le départ en vacances des

familles, sachant que 40 % des Français ne partent pas en vacances pour des raisons financières.

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 reversé sous forme de secours vers l'action solidaire. Une convention financière en ce sens a donc été signée en décembre 2007. En contrepartie du versement de cette subvention, la MDD ouvre ses aides et secours à tous les douaniers (sauf quand l'aide est liée à certains contrats ou partenariats).

Une nouvelle convention fixant les moyens accordés par la DGDDI à la MDD a été signée en date du 16/03/18 faisant suite à celle du 31/01/2012. 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 2016, elle ne représentait plus que 2,3 millions d'euros, puis 1 969 000 euros en 2017. Une convention triennale avec la DG a été signée jusqu'en 2021. Depuis plusieurs années, nous assistons donc à une baisse régulière de la subvention. Cette baisse apparaît d'autant plus injuste que la MDD redistribue aux adhérents plus qu'elle ne perçoit

de la douane et qu'un douanier sur trois a déjà été aidé par la mutuelle, signe de son utilité sociale au sein de la corporation. Le financement spécifique pour cette aide à la cotisation santé des veuves et des retraités a été supprimé 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. 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.

La mutuelle des douanes met en œuvre un certain nombre d'actions de prévention. Les unes visent les deux 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. Par son histoire et ses origines au sein de la corporation douanière; elle est la seule dans ce champ spécifique à apporter aides et secours aux douaniers et douanières dans la difficulté.

Dernièrement, la création d'une branche « douanière » de la mutuelle générale de la Police porte atteinte à l'image de la MDD. Des actions juridiques sont en cours pour faire retirer l'intitulé « mutuelle des douaniers » sur le site de la MGP. Les militants du SNAD CGT 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, tout au long de

la vie et dans les moments les plus difficiles.

- 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 nouvelles 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, grâce à l'action des bénévoles, indispensable pour agir avec humanité et efficacité.

Voilà un programme ambitieux, pas toujours facile à mettre en œuvre, mais ô 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 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. Le SNAD CGT et ses militants ne peuvent y être indifférents. Ils doivent faire connaître et défendre dans les assemblées locales les besoins exprimés par les douaniers.

REPERES REVENDICATIFS

- 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

la MDD puisse poursuivre sereinement ses activités, améliorer ses aides et services, en engager de nouveaux et être en situation d'indépendance vis à vis de la MGEFI pour tous ce qui concerne le livre III du code de la mutualité.

- Rester vigilant et combatif afin que la MDD ne soit pas broyée sous le rouleau compresseur de la course à la rentabilité et à la déshumanisation de notre corporation.

- œuvrer par tous les moyens institutionnels et juridiques pour aider la mutuelle des douanes à être la seule référente à porter des actions de prévention et d'action sociale auprès des douaniers.

II - 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. Cette idée extrêmement moderne et novatrice a été mise en place afin de venir en aide aux enfants des douaniers tués lors de la première guerre mondiale. L'ODOD poursuit depuis plus d'un siècle sa mission d'assistance à l'enfance. Gérée par les agents des douanes, elle intervient sur différents secteurs et modifie régulièrement ses secours afin d'être au plus près des besoins des enfants de la corporation.

Aujourd'hui, l'ODOD intervient au profit des enfants orphelins, handicapés et de ceux qui connaissent des difficultés familiales. Mais, 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, de l'aide personnalisée ou collective à l'apprentissage, une aide au permis de conduire...

Tous ces séjours et secours étant largement subventionnés par l'ODOD. Organisée en comités régionaux présents dans chaque direction régio-

nale des douanes, elle repose sur la participation et l'engagement de tous les douaniers adhérents. C'est pourquoi les militants du SNAD CGT 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.

Mais, l'ODOD, notre ODOD, est combative et sait malgré des attaques incessantes, faire face aux nouveaux défis qu'elle doit relever. Depuis 2006, le financement de l'association se fait sous forme d'une subvention versée par l'administration. Celle-ci est passée de 6 millions d'euros en 2006 à 4,8 millions d'euros en 2018, accusant sur la période une baisse d'environ 22 %. Cette baisse régulière de la subvention met en péril le devenir de l'association.

Ce constat est criant de vérité. Le social, sous les effets contraints de la LOLF est loin d'être une priorité de notre Ministère et de nos gouvernants. Le conseil d'administration, malgré une gestion rigoureuse, a été contraint de prendre des décisions douloureuses 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 les fragilise ainsi que leurs enfants. Ils ont plus que jamais besoin du soutien des œuvres sociales douanières. C'est une chance pour notre corporation de posséder une association de cette nature !

Mais, aujourd'hui, le SNAD-CGT se doit d'être vigilant concernant l'avenir de l'ODOD qui se voit impacté, comme d'autres interlocuteurs de l'action sociale, par une réforme de grande ampleur de toute l'action sociale de notre Ministère. Dans un climat anxieux liée à une politique ultra-libérale qui ne cache plus son nom, tous les agents des

douanes sont en droit d'attendre de leur administration une action sociale à la hauteur de leurs attentes, à hauteur de leurs besoins, surtout lorsque cela concerne les enfants, la rigueur budgétaire ne doit plus être un prétexte.

REPÈRES REVENDICATIFS

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 militantes dans tous les combats engagés.

Le SNAD CGT revendique une subvention à la hauteur des besoins exprimés par le conseil d'administration de l'ODOD.

En outre, le SNAD CGT doit être attentif au respect de la convention reconnaissant les droits de tous les militants de l'association que ce soit dans les services, directions régionales des douanes ainsi que les droits des permanents.

Le SNAD CGT revendique la place de cette institution dans l'action sociale de la DGDDI.

Action sociale

L'action sociale participe directement de l'amélioration de la qualité de vie au travail et hors 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. En la matière, nous avons des droits à conquérir et des besoins à satisfaire.

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, des contractuels, des Berkani, des actifs et des 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 (3 %) des actifs et pensionnés finançant uniquement les prestations et les services. Nous revendiquons également des emplois budgétaires pour exercer les missions sociales.

Les besoins ne se mesurent pas par la « consommation » des prestations existantes mais par un recensement de ceux-ci. Un panel d'aides est à la disposition des agents du ministère. L'ensemble de ces aides figurent dans la brochure fédérale de l'action

sociale qu'il convient de diffuser au plus grand nombre, à commencer bien entendu par les écoles. 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. Il faut de ce fait augmenter leur budget pour pouvoir satisfaire aux demandes. L'assistante sociale ainsi que le médecin de prévention doivent participer à chaque CDAS pour être informés au plus vite des dossiers.

LE CORRESPONDANT SOCIAL, UNE SPÉCIFICITÉ DOUANIÈRE, UN ÉLÉMENT INCONTOURNABLE

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. L'ensemble de ces aides figurent dans la brochure fédérale de l'action sociale qu'il convient de diffuser au plus

grand nombre, à commencer bien entendu par les écoles.

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. Il nous faut nous assurer de leur formation continue car ils sont un pilier essentiel du soutien à l'agent.

LE SUIVI MÉDICAL

Le suivi médical des agents (surveillance médicale quinquennale ou surveillance médicale spécialisée) relève des compétences du médecin de prévention et doit aussi attirer toute notre vigilance. Trop de dysfonctionnements persistent. Dans les instances où nous siégeons, nous devons plus que jamais exiger un nombre suffisant de médecins de prévention et leur remplacement systématique en cas de départ.

LA RESTAURATION

En matière de restauration, 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, nécessitant proximité du lieu de travail, qualité, capacité d'accueil et harmonisation tarifaire qui sont nécessaires quel que soit le mode de gestion, permettant à chacun de se restaurer en ¼ d'heure. La CGT veillera au maintien maximal de lieux de restauration collective.

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 por-

tée à 60 % du titre et le nombre de titres restaurant doit correspondre au maximum légal pour les agents en bénéficiant. La CGT veillera, dans l'hypothèse où la restauration collective n'est pas possible, à faire valoir les droits des agents.

PETITE ENFANCE

Petite enfance, aide à la parentalité, CESU, places en crèches, la politique familiale souffre de peu de moyens. L'employeur doit pouvoir proposer des équipements et services accueillant les enfants, à proximité des lieux de vie ou de travail, au choix pour les parents.

VACANCES POUR TOUS

Développer le droit aux vacances pour tous est indispensable. Il faut pour cela développer le patrimoine social des salariés de Bercy. En effet, un patrimoine social permet de faire partir tous les salariés (quel que soit leur statut) et leur famille, dans les meilleures conditions financières et donc permettre de faire profiter un plus grand nombre.

Rester maître de l'organisation des séjours est la garantie de qualité et de confiance. La constitution d'un patrimoine social est aussi une garantie de la pérennité d'une politique sociale du droit aux vacances pour tous. Quand le patrimoine n'est pas suffisant, des solutions doivent être mises en place auprès des partenaires de l'économie sociale et solidaire.

SPORTS, LOISIRS, CULTURE

L'employeur doit contribuer à développer la pratique du sport. Il faut des moyens suffisants et adaptés pour les pratiques sportives. De même, l'accès de tous et toutes à la culture est un enjeu de l'émancipation et un moteur de transformation sociale. Des possibilités d'accès aux biens et événements culturels

doivent être offerts à des tarifs accessibles à tous.

LES RETRAITÉS

Pour les retraités, le SNAD 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.

LES CRÉDITS D'ACTIONS LOCALES (CAL)

Son montant est attribué en fonction du nombre d'enfants, d'agents actifs et retraités du département. Nous demandons une revalorisation du montant accordé notamment pour les retraités car il est dérisoire. L'utilisation de ce budget doit être décidée en CDAS avec les représentants du personnel. Pour pouvoir répondre aux attentes de nos collègues nous refusons la réserve de 5 % du budget imposée aux CDAS.

Pour la CGT, le CAL 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 diffusion de la communication 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.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD travaille et continuera de travailler en étroite collaboration avec la fédération.

En effet, l'avenir de l'action sociale ministérielle étant menacé (tant sur les vacances, que le sport et la culture, le logement et la restauration), le SNAD CGT devra prendre toute sa place dans les actions et revendications pour défendre les intérêts des personnels.

Il appartient aux militants du SNAD CGT de s'investir tant que faire ce peut dans le fonctionnement des CDAS, et se former à aller y siéger. le SNAD CGT dénonce la vente des résidences EPAF.

Sous prétexte de crise sanitaire, de nombreuses actions des CAL sont annulées. Il convient de rester attentif à ce que les propositions des CAL ne s'éloignent pas du lien social en présentiel.

Glossaire

AGNET	Access Gate Network
AMO	Assistant Maître d’Ouvrage
BNDRF	Brigade Nationale De la Répression de la Délinquance Financière
CCE	Cellule Conseil aux Entreprises
CCN	Comité Confédéral National (CGT)
CCPD	Centre de Coopération Policière et Douanière
CDAS	Comité Départemental d’Action Sociale
CDN	Code des Douanes Nationales
CDU	Code des Douanes de l’Union
CESE	Conseil Économique Social et Environnemental
CESU	Chèque Emploi Service Universel
CETA	Comprehensive Economic and Trade Agreement
CICE	Crédit d’Impôt pour la Compétitivité et l’Emploi
CITES	Convention on International Trade of Endangered Species
CIMAP	Centre d’Instruction MARitime et Portuaire
CLAF	Candidatures en Ligne aux Actions de Formations
CPP	Code de Procédures Pénales
CRPC	Cellule de Renseignement et de Pilotage des Contrôles
CSA	Comité Social d’Administration
CSP	Centre de Services Partagés
CSRH	Centre Service Ressources Humaines
DAD	Droits Anti Dumping
DC	Droits compensateurs
DGCCRF	Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes
DGDDI	Direction Générale des Douanes et Droits Indirects
DNRED	Direction Nationale Renseignement et Enquêtes Douanières
DNRFP	Direction Nationale du Recrutement et de la Formation Professionnelle
DRD	Direction Renseignement Douanier
DREAL	Direction Régionale de Environnement de Aménagement et du Logement
DREETS	Directions régionales de l’Économie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités
DRO	Direction Régionale Opérationnelle
EPAF	Éducation Plein Air Finances
FINI	Bureau Finances et Immobilier (DG)
FMI	Fonds Monétaire International
FOVES	Fichier Objets et Véhicules Signalés
GIR	Groupement d’Intervention Régional
GPB	Gilet Pare Balle
ISIC	Ingénieur des Systèmes de l’Information et de la Communication
JEFTA	Japan-EU Free Trade agreement
LAPI	Lecteur Automatique de Plaques d’Immatriculation
LOLF	Loi Organique Loi de Finance
MAP	Modernisation de l’Action Publique
MCO	Mise en Condition Opérationnelle
MERCOSUR	Marché Commun du Sud
MOD	Manquement aux Obligations Douanières
OEA	Opérateur Économique Agréé
OCLAESP	Office Central de ILtte contre les Atteintes à l’Environnement et à la Santé Publique
OFB	Office Français de la Biodiversité
OLGA	Outil en Ligne de Gestion de l’Assistance

ONU	Organisation des Nations Unies
PAC	Politique Agricole Commune
PAE	Pôle Action Économique
PGP	Pôle Gestion des Procédures
POC	Pôle Orientation des Contrôles
PPA	Point de Passage Autorisé
PPF	Point de Passage Frontalier
PSE	Programmeur Système d'Exploitation
PSIT	Politique Sécurité Informatique et Télécommunication
REACH	Registration Evaluation Authorisation of Chemicals
RGPP	Révision Générale des Politiques Publiques
RIFSEEP	Régime Indemnitaire de Fonction, de Sujétion, d'Expertise et d'Engagement Professionnel
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SARC	Service d'Analyse de Risque et de Ciblage
SEJF	Service d'Enquêtes Judiciaires des Finances
SFACT	Service Facturier
SILCF	Système Informatique de Lutte Contre la Fraude
SIRHIUS	Système d'Information et de gestion des Ressources Humaines
SRA	Service Régional d'Audit
TAFTA	Transatlantic Free Trade Agreement
TDM	Tuerie de Masse
TGAP	Taxe Générale sur les Activités Pétrolières
TGD	Trésorerie Générale des Douanes
TICPE	Taxe Intérieure de Consommation sur les Produits Énergétiques
TSI	Technicien Système Information
UFSE	Union Fédérale des Syndicats de l'Etat
UGICT	Union Générale Ingénieurs Cadres et Techniciens
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

70^E CONGRÈS DU SNAD CGT



**4 AU 8 OCTOBRE
2021
À QUIBERON**

