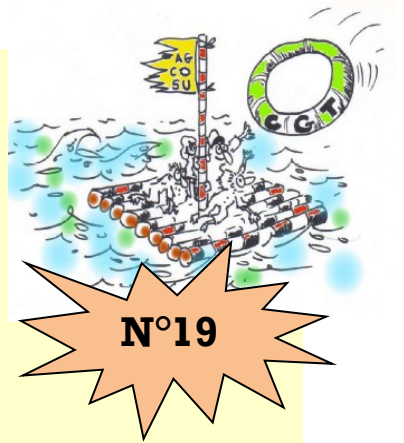




Le Trait d'Union.

Syndicat National des Agents des Douanes.
Interrégion de Nantes

Septembre 2010



No comment



LA RETRAITE, DE PLUS EN PLUS TARDIVE



Comment se passe ton passage à la retraite ?



Envisager de durcir la lutte (grève reconductible, blocage de site, etc . . .) serait légitime si l'on souhaite mettre à terre, la casse de notre système social et de l'emploi public douanier.

Le SNAD CGT demande à l'ensemble du personnel de participer massivement à toutes les actions proposées localement ou régionalement.

Les brèves de l'Ouest.



QUI VEUT SAUVER LE DOUANIER BRETON ?

Une chose est sûre, le douanier de terrain breton ne peut compter que sur lui-même, il n'a rien à attendre de sa hiérarchie locale, (DSD et CSD), et tout à craindre de « l'Attila » interrégional.

En effet, nos chefs divisionnaires et de subdivision sont aujourd'hui, occupés à justifier auprès du Directeur Interrégional, la rentabilité de leurs fonctions. Pour cela, ils vérifient nos résultats, visent nos rapports, se noient dans des statistiques, « phosphorent » sur les stratégies à déployer pour que leurs agents soient efficaces.

Il paraît normal et même nécessaire que nos chefs orientent et supervisent nos missions, pour nous aider à la réussite. Par contre la méthode employée laisse à désirer et très critiquable.

Ils ont tellement peur pour leur carrière, tout en tremblant devant le fossoyeur, que cela devient pathétique et pitoyable.

La tactique de management, employée actuellement, c'est la coordination des contrôles par division avec prévision de services, sur le long terme (3MOIS) et mise en ligne. (Ils ont dû se fabriquer une nouvelle instruction cadre surveillance, à eux seuls).

La grande tendance de la rentrée c'est, pour la plupart des unités, le contrôle SNCF, certains embarqués, d'autres à quai.

Le proverbe dit « quand on aime on ne compte pas ».

Ceci explique peut être la périodicité des contrôles : 4 fois par semaine, par exemple à St Brieuc ou à Quimper, de 10H à 17H sans pause méridienne. (Doivent pas savoir qu'à 12h, l'humain a des besoins nutritionnels, sous peine d'hypoglycémie. Les cahiers CHSCT ne sont pas faits pour les chiens).

La grande crainte à avoir, c'est d'arriver à la même conclusion que pour le fret, on va « saturer le rail » comme on a saturé le fret.

Illustration du propos :

A Saint Malo, par exemple, il y avait un divisionnaire qui avait effectué une étude (très poussée) de trafic sur l'axe S/N. Il préconisait le contrôle des camions non connus du service, les habitués pouvaient se dispenser d'être contrôlés systématiquement.

Son successeur, suite aux affaires de tabac de Roscoff, a souhaité privilégier les habitués et les locaux, puis finalement, c'est devenu tout le fret.

Donc, les douaniers obéissants ont tous les jours effectué 98% de contrôle sur le fret.

Résultat 0, RIEN, NADA, même pas un mégot....

Entre nous, une moyenne de 20 camions /jour, avec contrôles douaniers quotidiens, il

faudrait être hypertrophié des neurones ou cadre supérieur pour passer à cet endroit.

Bien évidemment, en subliminal, il faut lire dans les propos du CSD et du DSD.

« vous n'avez pas bien cherché, vous ne savez pas contrôler Ça doit passer».

Forcément ce ne peut qu'être de la faute des « péons »!!!



Autre tendance du moment: les contrôles dynamiques, dont l'intelligente programmation se fait toujours au même endroit et plusieurs fois par semaine. **Résultat 0, RIEN, NADA, PEANUTS.**

Pour cette mission, la brigade de Saint Malo ne pourra être citée en exemple puisque le véhicule dédié à cette fonction a été échangé avec un véhicule sérigraphié, non équipé pour ce genre de contrôle, de la BSI de Rennes.

Devant leur tableau de statistiques vide, c'est la panique, nos cadres vont se faire remonter les bretelles à Nantes alors c'est comme à l'école ; après cogitations intenses, viennent les menaces : « pas de résultats, ce sera donc diminution d'effectifs puis l'inévitable, il faut se mobiliser activement et vite ».



Ensuite, viennent les réorientations de contrôles. Vraiment, ils font tout ce qu'ils peuvent pour sortir les petits douaniers de l'impasse.

D'ailleurs, toujours pour St Malo, (désolé), les vilains petits canards de la division, les chefs préconisent l'abandon des services de nuit qui ne rapportent rien, seuls seront permis les contrôles routiers dont le contentieux est assuré. Sic!!!



Domage, aucun agent en poste n'a les dons de David Copperfield, au lieu de supprimer des emplois et faute de maître chien, on devrait créer une spécialité pour Saint Malo: Voyant ou médium !

Il faut se concentrer sur les échanges des îles anglo-normandes.

Tous services extérieurs à la gare maritime et au PPF doivent être validés par le CSD.

Bizarre, au lieu d'élargir le champ d'action, on resserre encore un peu plus.

Leur façon d'agir laisse penser qu'ils regrettent de ne pas avoir la main mise sur la cote de service, qu'ils jouent au « super » chef d'unité sans perdre les primes de « cadre sup. »

On ne connaît pas les objectifs à atteindre pour les chefs locaux, mais franchement, à force de nous prendre que pour des C..., il y aurait là peut être quelques économies substantielles à faire?

Oui, les douaniers de terrain en ont RAS LE KEPI.

Tout cela pour tenter d'expliquer à nos cadres, que chacun a ses compétences.

Pour donner des ordres intelligents, faut-il encore avoir de l'intelligence, de la pertinence dans le propos, or, force est de constater que le déguisement du « manager » les fait devenir idiots.

Évoluer dans un monde où la performance et la rentabilité sont les maîtres mots du management, ne favorise pas les rapports humains, ni le dialogue, bien au contraire, d'ailleurs, on ne se comprend plus du tout !

Le pire de tout, c'est qu'à force de nous faire tourner comme des girouettes avec leur management et leur lexique bourré de termes technocratiques, on peut se poser tout simplement la question si leur objectif premier n'est pas de nous enterrer en employant toujours la mauvaise méthode pour orienter les services.

Nous, agents des douanes, sommes très inquiets quant à notre devenir, à ce propos lors du dernier CTPSDI, vous savez celui qui a réorganisé le maillage surveillance au sein de la DI, cet intellectuel nous a répondu que nous étions déjà dans le mur.

Ce n'est pas en ramant à contre courant que nous risquons d'atteindre l'Amérique !!!

Par contre, notre hiérarchie locale a réussi une chose : démotiver, désabuser les agents, même les meilleurs éléments.

Nous ne savons pas si cela entre dans le cadre de leurs missions, mais là ils doivent être récompensés, franchement car ils sont au top, nous pouvons même dire qu'ils excellent (ce doit être le seul endroit).

Ils nous infantilisent à devoir toujours demander l'autorisation de faire telle ou telle mission.

Ils tuent tout esprit d'initiative. Ils ne nous font pas confiance, il faudrait même se justifier du travail basique de douanier. Ils nous enlèvent des véhicules de service, les téléphones portables et il faut être toujours plus performants, plus disponibles, plus...

La douane touche le fond ! STOP!!!

Si c'est ça la douane moderne, à moi la peur, c'est plutôt « grand guignol »....

Solennellement, Messieurs, un peu de courage, que diable!

Ah, carrière quand tu nous tiens...

Allez n'ayez pas peur du grand méchant loup Nantais et laissez nous travailler comme on sait le faire et on aime le faire.

Mais, oui, Messieurs, les douaniers de terrain aiment leur travail.

Lâchez leur du lest, faites leur confiance. Restez planqués dans vos bureaux nous vous ferons signe lorsque nous aurons besoin de vos lumières.

Donnez leur, réellement, les moyens de traquer la fraude.

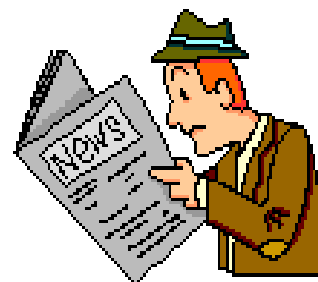
Camarades, ne pouvant compter que sur nous même, ne serait-il pas temps de prendre notre avenir en main??? !!!



La solution existe, il n'y en a pas trente six : LA LUTTE

(un éventuel blocage de ferry, péage d'autoroute, déménagement du bureau du DI..... par exemple).

ACTU



REFORME DES SYSTEMES DE RETRAITE EN FRANCE ET EN EUROPE

Attention : comparaison n'est pas raison.

Dans l'arsenal des arguments assénés par le gouvernement et les partisans de sa réforme, figure en bonne place celui selon lequel la plupart des autres pays, notamment nos partenaires européens, ont depuis longtemps mis en œuvre des réformes bien plus sévères, avec, en particulier, des reports d'âge plus élevés qu'en France.

Il est évidemment nécessaire et utile de suivre les mesures mises en œuvre autour de nous en matière de retraite d'autant que nombre d'Etats sont confrontés à des problèmes comparables : démographie, chômage, part des dividendes distribués aux actionnaires malgré l'effondrement de la croissance, pressions sur les budgets publics...

Mais de là à réduire le champ des comparaisons à seulement quelques éléments, voire à un seul : l'âge légal, il y a de la marge !

Le COR a, à plusieurs reprises, appelé l'attention là-dessus et il le fera encore dans son prochain

rapport en rappelant « la difficulté des comparaisons internationales en matière de retraite, chaque législation nationale étant complexe et ayant sa propre cohérence ».

La présente note s'efforce, en conséquence, de replacer plusieurs éléments de comparaison dans leurs différents contextes. L'appréciation des situations doit d'une part englober plusieurs paramètres ensemble (par exemple la comparaison du seul âge légal n'a pas grand sens) et d'autre part se situer dans une perspective « d'ordre d'idées » plutôt que dans un étalonnage millimétré.

Cet ordre d'idées souffre peu d'ambiguïtés : contrairement à ce que la propagande gouvernementale s'efforce d'affirmer, la France a subi des réformes particulièrement sévères. Le projet Sarkozy-Woerth en ferait nettement la plus dure parmi les pays comparables... alors que notre pays connaît une des démographies les plus favorables.

Les repères d'âge.

Il y en a plusieurs : âge auquel le salarié peut partir, celui du taux plein, celui auquel il quitte l'activité sans toucher pour autant une retraite, sans compter les différences hommes/femmes existant dans plusieurs pays. D'autre part, la condition d'âge est généralement liée à celle de la durée d'assurance.

Illustration : « l'âge de la retraite en Allemagne est de 67 ans » La réalité en Allemagne : en 2012 l'âge minimum est fixé à 63 ans dès que sont atteintes 35 années d'assurances ;

- il n'y a pas de condition d'âge à partir de 45 années de cotisation ;
- l'âge pour le taux plein passera de 65 à 67 ans d'ici 2029 ; il est maintenu à 65 ans pour 45 années de cotisation.

Le tableau n° 1 présente une situation résumée pour 7 pays dont la France (hors projet de réforme Woerth pour cette dernière).

Le taux de remplacement.

Même pour un salarié français le taux de remplacement (rapport entre le dernier salaire et la première pension) n'est pas toujours parfaitement lisible (régime de base + complémentaires, voire pluri pensionnés). Or, cela peut être encore plus complexe dans d'autres pays, notamment là où la part de capitalisation est importante.

Le tableau n° 2, réalisé à partir de données de l'OCDE permet toutefois des comparaisons sur des bases sérieuses. Pour ce qui est de la situation en France, il montre, d'une part, que

le taux de remplacement net moyen était, avant les réformes de 1993 et 2003, supérieur à 75 % et qu'il tombera à 65,7 % ; d'autre part qu'il est loin d'être le plus généreux en Europe. Il montre aussi que la réforme française est l'une des plus sévères, voire la plus sévère. En effet, la dégringolade du taux de remplacement est de 16 %. Si en Italie et au Portugal les chiffres sont plus élevés, il faut remarquer qu'ils laissent au final des taux de remplacement plus importants qu'en France. Seule la Suède fait pire.

La «dureté» de la réforme.

L'évolution programmée du taux de remplacement évoquée ci-dessus témoigne de la rigueur avec laquelle le gouvernement français traite les salariés. D'autres paramètres le prouvent tout autant, l'âge par exemple.

En Allemagne, pays souvent pris en référence, le relèvement de 65 à 67 ans interviendra d'ici 2029, en 19 années, avec des paliers de 1 mois puis 2 mois par an. En France, après les cadences trimestrielles des réformes antérieures, le projet Woerth envisage de passer à 67 ans d'ici 2018, en 8 années par paliers de plus de trois mois !

TABLEAU N° 2

Impact des réformes des retraites sur les droits individuels (2007)
Taux de remplacement nets avant et après les réformes

	Valeur nette de remplacement en %		Baisse du taux en %
	Avant la réforme	Après la réforme	
Allemagne	66,6	61,3	8,0
Autriche	99,2	90,3	9,0
Finlande	71,4	62,4	12,6
France	78,2	65,7	16,0
Italie	99,1	74,8	24,5
Japon	41,0	38,7	5,6
Pologne	76,9	74,9	2,6
Portugal	112,0	69,6	37,9
République Slovaque	75,9	72,7	4,2
Suède	80,3	64,1	20,2

Valeur nette : déduction faite des impôts et cotisations

Source : Modèle de retraite de l'OCDE

PÉTITION

 Laissez partir cet homme à la retraite à 57 ans, à cause de la pénibilité qu'il nous apporte à tous !!!

NAME / NOM	E-MAIL / CONTACT	SIGNATURE



TABLEAU 1							
	Allemagne	Espagne	France	Italie	PAYS BAS	ROYAUME UNI	SUEDE
Age moyen de sortie du marché du travail en 2007							
hommes	62,6	61,8	59,5	61,0	64,2	63,6	64,2
femmes	61,5	62,4	59,4	59,8	63,6	61,7	63,6
Taux d'emploi des 55-64 ans en 2008							
	53,8%	45,6%	38,2%	34,4%	50,7%	58,2%	70,3%
Age légal avant réforme							
Age minimum	63 ans avec 35 années d'assurance. Pas de condition d'âge si 45 ans de contribution	65 ans et 4700 jours de contribution (12,9 années)	60 ans	60 ans (h) 55 ans (f) sans condition d'âge si 35 ans de contribution	63 ans si 40 ans de contribution à fonds de pension sinon 65 ans	65 ans (h) 60 ans (f)	60 ans
Pension complète	65 ans	65 ans et 35 années de contribution	65 ans ou à partir de 60 ans si 37,5 ans de contribution	pas de notion de pension complète	65 ans	Age minimum +44 ans (h) et 39 ans (f) de contribution	65 ans
Situation en 2008							
Age minimum	63 ans avec 35 années d'assurance Pas de condition d'âge si 45 années de contribution	65 ans et 4777 jours de contribution (13,1 années)	60 ans	58 ans et 35 ans de contribution	63 ans si 40 ans de contribution à un fonds de pension sinon 65 ans	65 ans (h) 60 ans(f)	61 ans
Pension complète	65 ans	65 ans et 35 années de contribution	65 ans ou à partir de 60 ans si 40,25 ans de contribution	pas de notion de pension complète	65 ans	Age minimum +44 ans (h) et 39 ans (f) de contribution	pas de notion de pension complète
Réforme à terme			Réforme FILLON 2003				
Age minimum	En 2012, 63 ans avec 35 années d'assurance Pas de condition d'âge si 45 années de contribution	65 ans et 5475 jours de contribution (15 années)	60 ans	minimum 61 ans et 36 ans de contribution (ou 62 et 35, 63 et 34,64 et 33...) en 2013	en discussion	68 ans pour tous	61 ans
Pension complète	67 ans (65 ans pour 45 années de contribution)	65 ans et 35 années de contribution	65 ans ou à partir de 60 ans si 41 ans de contribution en 2012	pas de notion de pension complète	67 ans	Age minimum +30 ans de contribution	pas de notion de pension complète

Pour info

	USA	Japon
Taux d'emploi seniors	62,10%	66,30%
Age minimum avant réforme	62	60
Pension complète	65 ans et 35 années de contribution	60
Age minimum après réforme	60 ans	60
Pension complète	67 ans et 35 années de contribution pour la génération 1960	65 ans en 2013 pour les hommes, 2018 pour les femmes

Les revendications de la CGT

Quelle retraite pour les salariés de droit public ou privé ? La CGT formule un certain nombre de propositions visant à consolider et développer des droits nouveaux. Dans les grandes lignes, il s'agit de :

- garantir la possibilité de prendre sa retraite dès 60 ans ;
- assurer des pensions d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète (en intégrant notamment les années de chômage, d'étude ou encore d'apprentissage) ;
- stopper l'allongement de la durée de cotisation ;
- assurer une certaine justice en réduisant les inégalités (départ anticipé pour les métiers pénibles, prise en compte des droits familiaux pour ne pas reproduire les inégalités lors de la retraite, notamment pour les femmes ayant eu des enfants).



Comment financer tout ça ?

Tout d'abord, dans un régime de retraites par répartition, le financement des pensionnés est assuré par des cotisations, salariales et patronales, assises sur les salaires. Donc, plus il y a de salariés et mieux ils sont payés, plus l'argent rentre dans les caisses de retraites. Il apparaît alors évident que la première variable pour assurer le financement de nos retraites est la mise en place d'une politique volontariste en matière d'emploi entraînant de fait une limitation des dépenses liées au chômage et une augmentation des rentrées de cotisations pour la protection sociale. Et ce ne sont pas les mesures prises par les gouvernements successifs qui permettront le retour au plein emploi. Pour la CGT, il faut que les impôts et taxes auxquelles sont assujetties les entreprises soient incitatives en matière d'emplois et dissuasives dès lors qu'il s'agit pour elles de spéculer. Il faut également élargir les revenus soumis à cotisations. Aujourd'hui, seuls les salaires et les primes sont concernés. Les éléments de rémunération qui échappent partiellement ou totalement à toute cotisation sociale (participation, intéressement, bonus, stock-options...) sont évalués par la Cour des comptes à 120 milliards d'euros. Une telle mesure rapporterait environ 10 milliards d'euros par

an. Autre proposition de la CGT, en finir avec les exonérations de cotisations sociales patronales qui n'ont aucune efficacité économique ou sociale démontrée. Elles représentent aujourd'hui 30 milliards d'euros par an dont 10 milliards voire plus pourraient servir à financer les retraites. Une fois ces mesures adoptées, la CGT est ouverte à la discussion pour envisager l'augmentation des cotisations tant patronales que salariales afin de faire face aux besoins de financement supplémentaires. Tout ceci démontre bien qu'il existe des possibilités crédibles de financement durable d'un haut niveau de retraite en France sans pour autant allonger la durée du temps de travail ou reculer l'âge légal de départ. Mais, cela suppose de s'attaquer à un tabou de nos dirigeants : le partage des richesses produites. Il ne faut pas oublier en effet qu'en 30 ans la part des salaires (y compris les cotisations sociales) dans la valeur ajoutée a baissé de 8,8 points. Et cet accroissement des profits, loin de favoriser l'investissement et l'emploi, a surtout alimenté les actionnaires, la part des dividendes passant de 3,2 % du PIB en 1983 à 8,5 % en 2007. Or le COR estime qu'il faudrait 6 points de PIB pour équilibrer nos régimes de retraite à l'horizon 2040.

SÉCURITÉ SOCIALE

Un PLFSS dicté par les marchés financiers et les agences de notation

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2011 ne réserve aucune surprise.

Il poursuit un unique objectif : ramener le déficit public à 6 % fin 2011 et à 2 % en 2014, pour satisfaire les marchés financiers et leurs bras armés, les agences de notation.

Cette orientation est déjà au cœur de l'inacceptable réforme des retraites. Elle est également dans le énième plan économie de l'assurance maladie, dont l'essentiel des mesures était déjà connu : passage de 35 % à 30 % du taux de remboursement des médicaments à « vignette bleue », limitation du remboursement à 100 % des soins pour le diabète et l'hypertension, augmentation du ticket modérateur de 91 à 120 euros pour les soins à l'hôpital.

Ce nouveau plan de déremboursements vise uniquement à faire 2,4 milliards d'euros d'économies, sans aucune préoccupation de santé publique, ni d'amélioration de l'organisation du système de soins.

Ces mesures conduiront inéluctablement à une augmentation des cotisations aux complémentaires santé conduisant un nombre croissant de ménages modestes à renoncer à se soigner, alors même que les dernières données publiées par l'INSEE montrent que près de 8 millions de ménages vivent en dessous du seuil de pauvreté (dont un tiers de familles monoparentales).

Dans ce contexte, la revalorisation a minima des prestations familiales est totalement insuffisante alors que les besoins sont criants.

Côté recettes, le dégagement de 7 milliards de recettes nouvelles n'est pas à la hauteur des enjeux.

En outre, la taxation des « contrats responsables » des complémentaires contribuera à la hausse des cotisations. Bon nombre de ces mesures, notamment celles censées aider au financement de la dette de la CADES, frise le « hold-up ». En particulier, la CGT dénonce l'absorption du Fonds de Réserve des Retraites (FRR) par la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale (CADES) et le raccourcissement de son horizon de décaissement.

Il faudrait des mesures hautement ambitieuses pour garantir le financement à long terme de notre protection sociale solidaire.

C'est pourquoi la CGT demande l'ouverture de négociations sur une réforme du financement de la Sécurité sociale, à même de garantir le droit à la retraite à 60 ans, et de manière générale le maintien et le renforcement d'une Sécurité sociale solidaire.

New de la République bananière:

Touche pas à mon népote !

« **J**e vous propose une République fondée sur le mérite », promettait Nicolas Sarkozy en 2007. Trois ans plus tard, le népotisme fonctionne toujours à plein. Au ministère de la Justice, on croise Ludivine Olive, employée par sa tante, Michèle Alliot-Marie, comme chef de cabinet. Aurore, la fille du sénateur Gérard Longuet, assure la communication du secrétaire d'Etat au Commerce, Hervé Novelli. Quant à Brigitte Longuet, avocate, mère d'Aurore et ex-femme de Gérard, elle

s'est vu commander par le ministre une mission « non rémunérée », affirme-t-elle. Isabelle Barnier, femme de l'ancien ministre de l'Agriculture (aujourd'hui commissaire européen), émarge au cabinet de Roselyne Bachelot. François Guéant, le fils de Claude (secrétaire général de l'Elysée), est directeur de cabinet du président des Chambres de commerce après avoir traîné au cabinet d'Hortefaux, de Dati et d'Alain Marleix, secrétaire d'Etat aux Collectivités territoriales. Olivier, le fils de ce dernier, est

conseiller technique sur les questions sociales à l'Elysée. Il partage son bureau avec Sébastien Veil (le petit-fils de Simone). A leur décharge, la demi-sœur de Carla Bruni-Sarkozy, Consuelo Remmert, a été recrutée en juin 2008 à la cellule diplomatique de l'Elysée... Sans plus de discrétion, Thomas Devedjian a intégré en mars 2009 la direction du Fonds stratégique d'investissement, un organisme public placé... sous l'autorité du ministre du Plan de relance, Patrick Devedjian, son propre père ! ■ **Stéphanie Marteau**



Bulletin d'adhésion

Si tu désires nous rejoindre remet ce bulletin et un RIB à un militant du SNAD CGT

Nom :

Prénoms :

Grade :

Indice :

Date de prise de rang dans l'échelon :

Date d'entrée dans l'administration :

Unité ou service :

Adresse Complète:
(afin de recevoir la presse syndicale)

Signature :

