



*Le syndicat des cadres
et des personnels d'encadrement
de la direction générale des douanes et droits indirects*

Le Journal

N°10 – JUIN 2015

Page 1 – Editorial : l'avenir de la fonction publique en peau de chagrin ?

Page 2 – Douane et ZSP : le dilemme

Page 3 - Valoriser le rôle des cadres supérieurs et dirigeants

Page 7 - Attribution d'une prime d'intéressement collectif

Page 8 – Déontologie : un gouvernement plus que jamais sans gêne

Page 8 – Vie pratique

Page 9 – Billet d'humeur : du vent dans le pipeau

Page 10 – Bulletin d'adhésion

Edito : L'avenir de la fonction publique en peau de chagrin ?

Le ministère de la fonction publique fait miroiter depuis près d'un an un dossier emblématique et particulièrement ambitieux puisqu'il porte sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (ou « PPCR »). Dorénavant, ce dossier est d'ailleurs dénommé « **Négociation sur l'avenir de la fonction publique** », rien de moins !

Après la réduction continue des effectifs, notamment dans les ministères non prioritaires (dont Bercy), après le gel du point d'indice depuis 2010, après la suppression de l'indemnité compensatrice de la CSG, après la remise en cause programmée de la prime d'intéressement collectif (finalement remplacée in extremis par une prime de 100 €), après des réflexions sur le bien-fondé du supplément familial de traitement, après le rapport Pêcheur faisant état d'un écrasement des grilles préjudiciable aux cadres, on aurait pu s'attendre à une véritable réforme d'envergure pour « l'avenir » de la fonction publique. Au lieu de telles espérances, pourtant caressées durant près d'un an, quel est l'état du dossier en ce mois de juin 2015 ?

- Une intégration particulièrement modeste des primes dans le traitement (5, 7 et 9 points d'indice selon les catégories), ce qui se traduira certes par une augmentation dudit traitement mais aussi... par une baisse équivalente du régime indemnitaire et surtout par une



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

suppression de fait de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) : donc, pratiquement rien en terme de pouvoir d'achat ;

- Un bidouillage des grilles indiciaires, illisible et piégeant.

Si des revalorisations indiciaires sont prévues (notamment au 1^{er} échelon du grade d'attaché d'administration centrale qui sert de base de référence dans le cadre des réflexions en cours ou aux échelons terminaux), l'allongement des carrières devrait retarder l'accès aux promotions. Ainsi, en Douane, si ces réflexions aboutissent, il faudra certainement compter davantage de mois voire d'années dans le grade d'inspecteur avant de pouvoir prétendre au grade d'IR3. De même, telle que la réforme est prévue, il faudra attendre davantage pour pouvoir se présenter à la sélection professionnelle d'inspecteur principal. Déjà les promotions dans l'emploi d'administrateur ont été, de fait, sérieusement retardées pour les cadres supérieurs ayant réussi très jeunes la sélection d'inspecteur principal...

- Le calendrier de mise en œuvre est ubuesque, soit actuellement 2020, voire 2022, pour les mesures concernant les cadres A !

- Enfin, les diverses mesures prévues nécessiteront une mise à jour des statuts, ce qui impliquera un délai... non déterminé à ce jour. Bref, un dossier qui mérite bien le billet d'humeur en fin de ce journal.

Douane et ZSP : le dilemme

La Douane est de plus en plus sollicitée pour intervenir en zones de sécurité prioritaires. Ce nouvel outil, censé concentrer les efforts sur un nombre restreint d'objectifs allant de la lutte contre l'économie souterraine aux trafics d'armes et de stupéfiants, en passant par les cambriolages, les regroupements dans les halls d'immeubles, les nuisances, les incivilités ainsi que lutte contre la radicalisation, a été instauré il y a deux ans et demi. Depuis, on compte 80 ZSP co-pilotées par le Préfet et le Procureur de la République. Ces ZSP ont donné naissance à des opérations qualifiées « d'innovantes » notamment en matière de lutte contre les stupéfiants où douane et police travaillent ensemble pour tenter de décourager la clientèle des trafics de cannabis locaux.

En la matière, la position de la douane est délicate. En effet, son intervention se limite à proposer des transactions pour mettre fin à des infractions qu'elle n'a pas constatées. Mais en s'attaquant à de simples consommateurs, elle s'éloigne de ses missions et objectifs prioritaires qui la prédestinent naturellement vers la lutte contre la grande fraude et les fournisseurs de stupéfiants. Surtout, elle est amenée à mettre en œuvre une politique contentieuse davantage répressive que celle qu'elle mène traditionnellement

Avec le risque de déstabiliser les équipes de surveillance en place. Et le résultat de ces actions est plus que mitigé en terme de quantités de stupéfiants saisies et d'efficacité dans la lutte contre la fraude, celle-ci ne faisant que se déplacer vers des lieux moins contrôlés. Enfin, le rôle de la douane en matière de ZSP n'est absolument pas valorisé, celle-ci intervenant uniquement comme un simple épicier de la République chargé de faire signer des transactions alors que c'est sans doute l'administration la plus qualifiée pour lutter à la source contre les grands trafics !

Pourtant, la douane n'a guère le choix : même si elle n'est pas directement placée sous l'autorité préfectorale, elle peut difficilement s'en tenir éloignée sous peine de ne pas répondre à une volonté ministérielle clairement énoncée. Par ailleurs, en son absence, le risque serait grand qu'elle perde la spécificité du pouvoir de transaction, celui-ci pouvant être confié à d'autres administrations.

Tout repose donc sur un exercice d'équilibriste qui passe par une mobilisation accrue des agents douane des GIR en matière transactionnelle et celle des brigades de surveillance dans des exercices de coopération traditionnelle type contrôle conjoint avec les forces de l'ordre.

Il est à ce titre étonnant que la douane, toujours plus sollicitée, soit toujours le parent pauvre des réformes en cours avec un caractère prioritaire qui ne lui est toujours pas reconnu et des baisses d'effectifs prévisionnelles qui ne lui permettent déjà plus de répondre aux demandes multiples dont elle fait l'objet.

Seule consolation : le pouvoir de transaction paraît difficilement transposable à d'autres administrations, la douane s'appuyant sur un réseau comptable propre (mais pour combien de temps encore) et sur un ancrage au sein du ministère des finances.

Au regard de l'actualité, CGC-Douanes considère qu'il est urgent de reconnaître le caractère prioritaire de notre administration, de la doter des effectifs nécessaires aux nouvelles missions qu'on veut lui conférer en ZSP et de revoir nos objectifs de performance à l'aune du temps consacré à ces missions contraintes. Enfin, il serait utile qu'une politique nationale soit clairement définie pour indiquer le degré d'investissement de la douane au sein de ces ZSP qui donnent lieu à des réponses locales encore trop différenciées.

Valoriser le rôle des cadres supérieurs et dirigeants

Dans une circulaire en date du 10 juin 2015, le Premier ministre, Manuel Valls appelle à une mobilisation sur le thème du **renforcement de la dimension managériale** au sein de la fonction publique de l'Etat¹. Cette circulaire s'adresse aux cadres supérieurs et dirigeants de la fonction publique mais à vocation à concerner **l'ensemble des cadres** de la fonction publique de l'Etat.

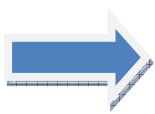
Le Premier ministre prend soin de préciser qu'ils sont **les acteurs dans la conduite des réformes et dans la mise en œuvre des politiques publiques**. Point qui ne se vérifie guère aujourd'hui dans la mise en œuvre du PSD qui semble écarter, de fait, une grande partie de l'encadrement.

Ainsi, selon cette circulaire, il faut conférer « des marges de responsabilité accrues pour les cadres qui favorisent l'initiative et la prise de risques ». Il convient de « structurer des parcours professionnels pour les cadres et encourager la mobilité interministérielle ». A ce titre, il est prévu que « la mobilité, dans une autre administration que celle d'origine, doit systématiquement être attendue des candidats à l'accès aux emplois fonctionnels supérieurs même lorsqu'elle n'est pas statutairement requise. »

On reproche régulièrement à la douane d'être trop concentrée sur ses problématiques et de ne pas avoir conscience de ce qui peut se passer ailleurs... et pour autant, on ne valorise guère les expériences dans d'autres directions. Celles-ci sont encore trop regardées comme une façon de se mettre en retrait pendant quelque temps et ne sont guère prises en compte lors du retour au sein de l'administration d'origine.

Il est également prévu d'« améliorer les fins de carrière ». Peut-être des pistes de réflexion pour les DSD1 qui plafonnent longtemps avant de pouvoir prétendre au grade de DPSD (seulement 2 ans avant la retraite) ou pour les IP1 qui doivent régulièrement patienter avant d'accéder aux emplois de CSC.

Afin d'apporter des éléments de réflexions sur ce thème de la valorisation du rôle des cadres supérieurs et dirigeants, CGC-Douanes a choisi de se référer à une **analyse comparative internationale présentée en février 2014 par la DGAFP**².



Synthèse de l'analyse comparative internationale en matière de valorisation des cadres supérieurs

Un benchmark a été établi sur 6 pays : Allemagne, Belgique, Etats-Unis, Canada (province du Québec), Royaume-Uni et Singapour. Ces pays ont été choisis en raison de similarités avec le système de la fonction publique français en termes d'organisation, d'effectif ou de réglementation, réformes administratives semblables à celles mises en œuvre en France.

¹ www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/cir-gestion-des-cadres.pdf

² « La gestion et le parcours professionnel de l'encadrement supérieur » Analyse comparative internationale Portail de la Fonction publique, rubrique « Publications » collection « Outils de la GRH »

En Allemagne, la gestion des fonctionnaires relève de chaque ministère mais plusieurs règles encadrant cette gestion sont déterminées au niveau central.

En matière de gestion des cadres supérieurs, l'accent est mis sur **la performance et la prévention des conflits d'intérêt**. Le recrutement est majoritairement le concours. Une période d'essai d'une durée moyenne de 2 ans précède la titularisation.

Il existe un **institut interministériel de formation** continue qui propose un programme de **formation spécifique aux cadres supérieurs** et qui est orienté vers la pratique et au cours duquel les participants échangent leurs bonnes pratiques.

► Ce type de formation spécifique, même s'il existe sur le papier au sein de la douane française, manque cruellement de cohérence et de formation métier. Car si nos cadres sont formés au management, à la prévention des risques, à la qualité de vie au travail, peut-on vraiment parler de formation pour ce qui relève en grande partie du bon sens et du savoir-vivre ? Par contre, combien de cadres se plaignent d'être moins bien formés que les agents qu'ils encadrent en termes de formation-métiers absolument indispensables pour qui aspire à une certaine légitimité ?

En Belgique, toute personne occupant une fonction de cadre supérieur dans l'administration fédérale belge est en poste pour un mandat de 6 ans, renouvelable pour une durée identique.

Le recrutement s'effectue via une procédure de sélection qui équivaut à un concours. Au moment de son recrutement, le cadre supérieur remet **un plan de management et un plan opérationnel qui définissent les objectifs à atteindre**.

C'est un institut fédéral qui dispense la formation continue des agents fédéraux. Il n'existe pas de « trajets de formation » réservés aux cadres supérieurs. A noter que dans le cadre d'un programme de développement du leadership stratégique, ce programme est constitué par les participants eux-mêmes en fonction de leur propre réflexion.

Aux Etats-Unis, à l'exception des postes nécessitant l'approbation du Président et du Sénat, les cadres supérieurs de la fonction publique fédérale appartiennent au Senior Executive Service (SES). La procédure de recrutement est fondée sur **les compétences et le mérite : moteur du changement, leadership, capacité à atteindre des objectifs et obtenir des résultats, capacité à gérer stratégiquement les données, capacité à construire des partenariats et des collaborations**. Il existe une période d'essai d'un an.

Au niveau fédéral, le bureau de gestion du personnel encourage les agences à promouvoir la formation continue, les perspectives professionnelles offertes par la fonction publique fédérale sur la base d'une culture de performance et de résultats durables, accroître la coopération entre les départements et les agences ; optimiser le niveau d'expertise du leadership (gérer les conflits, tirer profit de la diversité, encourager le développement des capacités de ses collaborateurs, motiver et créer un esprit d'équipe). La mobilité dans l'idéal devrait s'effectuer tous les 3 à 5 ans.

Au Québec, le recrutement des cadres supérieurs s'effectue sur nomination du gouvernement. Le profil des titulaires s'articule autour de **5 compétences** :

- **Exercer un leadership stratégique** : capacité de dégager une vision du devenir de l'organisation pour accroître sa performance ;

5



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

- **Mobiliser les personnes** : capacité de convaincre et rallier les personnes autour d'une vision et de valeurs communes, en créant une dynamique de travail harmonieuse dans laquelle la contribution de chacun est reconnue ;
- **Atteindre les résultats** : capacité à s'engager personnellement à la réalisation des objectifs de l'organisation ;
- **Constituer des alliances et des réseaux** ;
- **Gérer dans un contexte politico-administratif** : capacité de conseiller le gouvernement.

La formation est considérée comme une priorité dans la fonction publique québécoise. Elle peut prendre plusieurs formes : le mentorat, des sessions d'accueil pour les nouveaux titulaires, des séminaires sur le fonctionnement du processus décisionnel du gouvernement et de l'assemblée nationale, la gestion éthique, l'interface politico-administrative.

Au Royaume-Uni, les postes d'encadrement supérieur sont en partie gérés au niveau interministériel. De leur côté les ministères disposent d'une relative autonomie de gestion en matière de recrutement, d'affectation et d'évaluation.

Le recrutement s'effectue sur nomination selon 3 principes : le mérite, l'équité et la libre concurrence. Les intéressés signent un contrat permanent commun à tous les cadres supérieurs.

Depuis 2013 une politique de renforcement de la gestion de la performance des cadres supérieurs a été conduite.

En matière de formation, un programme de progression accélérée a été mis en place en 1996. Son ambition est d'**instaurer une mobilité intensive dans les différents ministères**. Il est ouvert aux candidats externes ou internes sur concours et s'étale sur 4 ans (les deux premières années l'intéressé change de poste tous les 6 mois et tous les ans, les deux dernières années.)

Par ailleurs, en 2012-2013, une politique de GPEC a été élaborée. Des programmes de développement des compétences ont été créés sur le modèle des formations dispensées dans le secteur privé.

L'Etat de Singapour s'est inspiré des expériences plus anciennes et s'efforce de détecter les hauts potentiels dès l'âge de 16-17 ans en offrant un programme de bourses pour étudier, notamment à l'étranger ou dans le secteur privé. La gestion de l'ensemble des agents publics est centralisée et placée sous l'autorité du premier ministre.

Le recrutement s'effectue sur une sélection suite à des candidatures spontanées de personnes qui peuvent avoir exercé dans le secteur privé ou des personnes du secteur public. Il n'y a pas de limite d'âge au recrutement des cadres supérieurs. Il existe une période d'essai d'environ 2 ans.

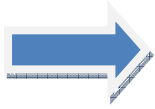
Les dispositifs de formation continue sont particulièrement développés et recouvrent par exemple l'octroi de bourse pour poursuivre des études de troisième cycle et/ou des programmes dédiés pendant 5 semaines.

En outre, le gouvernement a mis en place un programme pour le développement de l'encadrement du service public qui prépare concrètement les candidats au poste d'encadrement. La sélection des candidats présélectionnés sur dossier passent des tests écrits, une mise en situation avec des cadres supérieurs expérimentés et ont un entretien avec un cadre dirigeant. A l'issue de 4 années d'affectation dans deux ministères pendant respectivement 2 ans, les intéressés choisissent entre une voie sectorielle ou générale. 6



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr



Perspectives de réflexions

Comme on peut le voir, il n'existe pas de dispositif totalement abouti et les réflexions continuent dans les différents pays. Une des principales difficultés rencontrée est d'évaluer le retour sur investissement des différents programmes qui ont été élaborés.

Une des bonnes pratiques identifiées est l'instauration d'une culture de développement continu des compétences, via une offre variée d'activités de formation. La mobilité est un des critères que l'on retrouve dans chacun des pays : une GPEEC passerait nécessairement par la constitution d'un vivier de cadres supérieurs interchangeables et mobiles.

Une autre caractéristique qui ressort de l'analyse comparative est l'importance d'une formation au leadership et même d'acquisition d'une expertise. En effet, dans une perspective de travail en équipe, le plus souvent en mode projet, il apparaît nécessaire de maîtriser la conduite la plus efficiente pour tirer avantage des richesses de l'équipe.

Au regard de ce benchmark, les perspectives en France sont donc très ouvertes et nous attendons les propositions concrètes qui pourraient permettre des évolutions en douane. Une analyse des projets ayant abouti, des difficultés rencontrées, des moyens de les contourner, des leçons tirées du passé, serait particulièrement intéressante dans cette période où la multiplication des réformes tout azimut laissent planer le doute quant à leur faisabilité.

Attribution d'une prime d'intéressement collectif de 100 euros

Lors du CTM du 6 octobre 2014, Michel SAPIN, ministre des finances et des comptes publics, avait indiqué que la prime d'intéressement collectif ne serait pas reconduite et qu'elle serait remplacée par un autre dispositif.

Mais lors du CTM du 26 mai 2015, le même ministre a finalement annoncé l'attribution d'une prime d'intéressement collectif de 100 euros à l'ensemble des agents des ministères économique et financier.

De fait, le montant de cette prime est revu à la baisse puisque son plafond était de 150 euros.

D'ailleurs, pour bien faire comprendre que cette mesure est provisoire, le ministre n'a pas manqué de souligner que cette prime relèverait à l'avenir de chacune des directions du département ministériel.

L'effet incitatif de cette prime a toujours été critiqué car les objectifs étaient trop larges pour être individuellement motivants et la difficulté pour atteindre les objectifs fixés très différente entre les directions (et la douane s'est souvent tirée une balle dans le pied en choisissant des objectifs plus difficiles à atteindre que les autres directions). Pour autant, son montant apparaissait déjà très faible pour avoir un quelconque effet incitatif. De là à le revoir à la baisse ! Un grignotage de plus de pouvoir d'achat...

Déontologie : Un Gouvernement plus que jamais sans gêne

Un nouveau **projet de loi sur la déontologie, les droits et les obligations des fonctionnaires** est censé **renforcer la prévention des conflits d'intérêts dans le secteur public, faciliter la mobilité des agents entre les trois versants de la fonction publique, tout en réaffirmant le principe de laïcité**. Or, ce texte est beaucoup plus court que sa première version puisqu'il passe de 59 à 25 articles. La raison de ce raccourcissement radical ? Le Gouvernement souhaite tout simplement éviter de discuter au Parlement article par article des droits et obligations des fonctionnaires. C'est tellement fastidieux de se justifier devant la représentation nationale ! Et puis les syndicats peuvent susciter tellement d'amendements de la part des parlementaires, autant de dispositions qu'il faudra fatalement repousser, encore et encore ! Il est beaucoup plus simple de « légiférer par ordonnances », c'est-à-dire tranquillement dans son coin, sans même avoir à argumenter devant l'Assemblée Nationale et le Sénat.

C'est ainsi que l'article 24 du projet de loi prévoit, notamment, que l'exécutif décidera par ordonnance, dans un délai d'un an, de « **moderniser les règles de mobilité des agents publics et partant, de favoriser leur mobilité entre les fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière** ». On peut imaginer ce que le terme « modernisation » peut cacher comme surprises ...

Ce texte vient de passer devant le Conseil commun des fonctions publiques. **Les organisations syndicales, dont la CGC, ont présenté des amendements** comme cette consultation obligatoire y invite ses participants. Eh bien, même lorsque les syndicats ont été unanimes - ce qui n'est pas si fréquent - pour introduire tel ou tel amendement, le Gouvernement n'a pas daigné donner suite. Décidemment, le dialogue social n'est plus qu'un concept évanescent.

Vie pratique / informations ...



Arrêt de travail et perte de salaire éventuelle

Un agent qui n'envoie pas son arrêt de travail sous 48 heures à son administration s'expose désormais à une perte de salaire de 50 %. Rappelé par une circulaire du 20 avril 2015, ce dispositif d'alignement avec le secteur privé avait été adopté en contrepartie de la suppression du jour de carence dans la fonction publique.

Avant l'entrée en vigueur des dispositions du décret du 3 octobre 2014, les fonctionnaires étaient, d'ores et déjà, soumis à une obligation de transmission de leurs arrêts de travail dans le délai de quarante-huit heures. Toutefois, cette mesure, non contraignante, n'était



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

assortie d'aucune retenue sur salaire en cas d'envoi tardif, contrairement au régime prévu par le code de la sécurité sociale pour les salariés du secteur privé et pour les agents contractuels de droit public.

Le décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif au contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires précise que le fonctionnaire doit transmettre à son administration, un avis d'arrêt de travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail. En cas de manquement à cette obligation, l'administration informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de vingt-quatre mois à compter de la date de prescription du premier arrêt de travail envoyé tardivement. Si dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'arrêt de travail, l'administration est fondée à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective de son envoi. La mesure de réduction de moitié de la rémunération n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de huit jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'arrêt de travail dans le délai imparti.



Révision du compte-rendu d'un entretien professionnel

La faculté de demander la révision du compte-rendu d'un entretien professionnel ne constitue pas un recours administratif préalable obligatoire à l'exercice du recours contentieux (CE, 6 mai 2015, n° 386907).

Saisi par M. B...A... d'une demande d'annulation d'un compte-rendu d'entretien professionnel au titre de l'année 2011, le président du tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a rejeté sa demande par ordonnance. Le Conseil d'État censure le raisonnement selon lequel l'intéressé ne pouvait pas contester directement ce compte-rendu devant le juge administratif sans avoir exercé, préalablement, les recours administratifs prévus par les dispositions de l'article 6 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

L'erreur de droit est retenue pour annuler cette ordonnance. Le Conseil d'État précise que la demande de révision par un fonctionnaire de l'État du compte-rendu de son entretien professionnel à son autorité hiérarchique dans un délai de quinze jours francs suivant sa notification puis, le cas échéant, la saisine de la commission administrative paritaire dont il relève, ne constituent pas des recours administratifs préalables obligatoires avant de pouvoir saisir le juge administratif d'une telle contestation.



Prochaine instance de commandement

Contrairement aux précédentes instances de commandement qui avaient traditionnellement lieu en juin (et septembre en 2014), la prochaine instance sera très certainement fixée le 15 juillet, date guère opportune pour rassembler les représentants des OS représentatives des grades DSD2 et DSD1.

Billet d'humeur :

Du vent dans le pipeau

SCOOP : La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) aurait, selon certaines sources, pris des cours du soir auprès d'un orchestre d'instruments à vent ! Mais à ce stade, les informations divergent : s'agit-il vraiment d'un ensemble réputé ? Ou plus simplement d'une fanfare - voire d'une « fanfouille », comme le fameux groupe d'Orléans ?...

Un programme alléchant avait été publié il y a près d'un an : déontologie des fonctionnaires, parcours professionnels, carrières, rémunérations, qualité de vie au travail, gestion des âges, intégration des primes dans le salaire, bref autant de thèmes mélodiques, voire symphoniques par l'ampleur de l'ambition affichée, aux vocables harmonieux et prometteurs. On pouvait ainsi espérer se réjouir les oreilles par de jolies mélodies appelées « revalorisations indiciaires », de suaves mélopées comme « déroulement de carrière », d'airs plus graves comme « pouvoir d'achat »...

Pour la première, tous les syndicats étaient là, au premier rang, devant la scène où trônait l'orchestre. La célèbre Marylise LEBRANCHU tenait la baguette. On allait entendre ce qu'on allait entendre ! Un grand coup sur la grosse caisse, deux claquements de cymbales annoncèrent le début de la représentation. Mais on s'avisa aussitôt que certains instruments à vent étaient plus ou moins bouchés ; alors, on attendit et... on attendit, en se disant que ça valait sans doute la peine d'attendre.

Enfin, tout à coup, on entendit un son de trompe ! Et l'indemnité compensatrice de la CSG fut supprimée d'un seul coup de trombone à coulisse ! C'était trop fort ! Les spectateurs dépités par cet énorme couac allaient se lever quand s'éleva, bien faiblement, un pauvre air, tout triste, tout fluet, sortant d'un flûteau. « *Ce n'est pas du flûteau, corrigea un mélomane, c'est du pipeau !* ». « *Mais il n'a point d'indice !* objecta un quidam. D'aucuns prouvèrent cependant que de modestes indices - les mêmes depuis des années - permettaient bien d'identifier l'instrument...



Mais coup de théâtre ! Sans doute pour amplifier l'inaudible murmure et frapper les imaginations, c'était maintenant Marylise LEBRANCHU en personne, la baguette sous le bras, qui soufflait dans l'instrument ! Quel effet ! Était-ce de la musique contemporaine, cet air minimaliste, ou post-minimaliste ? Cette épure musicale réduisait à 5, 7 ou 9 points d'indice le montant de l'intégration des primes dans le salaire !

Et les grilles indiciaires, comme autant de partitions musicales sacralisées, ne seraient retravaillées qu'à la marge, en alternant soigneusement notes blanches et notes noires.

Et puis, cet air languissant promettait, tel un ersatz du « Boléro » de RAVEL, d'étirer les carrières sous l'effet d'un morne récitatif, et de mettre en œuvre *molto moderato*, voire même *lentissimo*, les mesures promises, de telle sorte qu'elles entrent en vigueur quand l'orchestre de la DGAFP ne sera plus qu'un émouvant et lointain souvenir. Donc, point de réveil ni d'arrivée en fanfare... Flûte alors!

Préfon ^{Retraite}

Complémentaire et Nécessaire



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr



web

**BULLETIN D'ADHESION
AU SYNDICAT [CGC-Douanes](#)**

Pour adhérer, renvoyez le présent bulletin, accompagné de votre chèque de cotisation libellé à l'ordre de [CGC-Douanes](#) à :

**[CGC-Douanes](#) – Immeuble TURGOT – teledoc 909
86-92 allée de Bercy 75 012 PARIS**

Fiche de renseignements à compléter :

Nom : _____ **Prénom :** _____

Date et lieu de naissance : _____ **Fonctions :** _____

Grade : _____ **Echelon :** _____

Coordonnées professionnelles :

Service : _____ **Direction :** _____

Adresse : _____

Tél. : _____ **Fax :** _____

E-mail : _____

Coordonnées personnelles (si vous désirez y recevoir votre courrier syndical) :

Adresse : _____

Tél. : _____ **E-mail :** _____

Le montant des cotisations est disponible sur le site internet de [CGC-Douanes](#), rubrique infos pratiques.

Le montant de la cotisation englobe une protection juridique personnelle à caractère syndical et professionnel. Pour information, 66 % des cotisations sont déductibles de votre impôt sur le revenu.

contacts :
tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

1



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr