



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

Le Journal

N°3 – février 2012

Page 2 - **Où va la Douane ?**

Page 4 - **La vie des cadres : CAPC IP/DSD du 2 février 2012**

Page 6 - **Tribune : le spleen de l'encadrement en surveillance**

Page 10 - **C'est arrivé près de chez vous : la PFR à Bercy**

Cher(e) collègue,

Comme vous le savez, les résultats significatifs de **CGC-Douanes** aux élections du 20 octobre dernier ont permis d'asseoir la crédibilité de notre syndicat. En douane, près de 400 voix se sont exprimés en faveur de la liste CGC lors du vote au Comité technique ministériel (CTM), soit près de 10 % de la catégorie A.

Avec plus de 20 % des voix des directeurs des services douaniers et 21% des voix des inspecteurs principaux, **CGC-Douanes** intègre les CAP n°1 (DSD) et n°2 (IP) qui s'ouvrent, pour la première fois, à la diversité syndicale dans un paysage jusque là monochrome.

Des résultats plus modestes chez les inspecteurs régionaux et les inspecteurs n'ont pas permis de décrocher de siège en CAP mais cela n'empêche nullement notre syndicat de défendre efficacement l'ensemble de la catégorie A par une intermédiation constante avec la direction générale.

Et maintenant ? N'en déplaise à certains, **CGC-Douanes** développe une activité soutenue dans les débats collectifs comme dans la défense des cas individuels. Ses relais auprès de l'ensemble des agents de la catégorie A et les messages qu'elle reçoit de nombreux sympathisants lui permettent de développer une action efficace, au plus proche des intérêts de nos collègues. Des démarches novatrices ont été mises en place afin de renforcer l'information des cadres A, notamment en amont et en aval des CAPC, et l'action de **CGC-Douanes** porte ses fruits dans de nombreux domaines (promotions, informations, demandes de formation (DIF), télétravail ...).

Fidèle à notre volonté de traiter de tous les aspects de l'encadrement en douane et sur un périmètre ministériel, vous trouverez dans ce bulletin une réflexion sur la viabilité de la stratégie douanière sur le long terme, puis une tribune sur la surveillance à travers le regard des « ex-chefs de subdivision », enfin un éclairage inter-directionnel sur la mise en place laborieuse, à Bercy, de la PFR pour les attachés.

N'hésitez pas à nous faire savoir si vous partagez notre point de vue.

Bonne lecture !

L'encadrement douanier – au même titre que l'ensemble des collègues des douanes – s'interroge sur l'avenir de notre administration notamment au regard du décalage grandissant entre le nombre de ses missions et le niveau de ses effectifs en constante diminution.

Interrogé récemment sur ce point, le directeur général n'a pas apporté de précisions sur un éventuel niveau plancher des effectifs de la douane en-dessous duquel il ne serait plus possible de répondre efficacement aux missions. Il a plutôt considéré que les fluctuations des effectifs était chose fréquente dans l'histoire de la douane et qu'il ne servait à rien de vouloir fixer un seuil, celui-ci étant soumis à des choix politiques dont on ne peut préjuger à l'avance.

Pourtant, ces derniers temps, de nombreuses personnalités qualifiées sont venues tirer la sonnette d'alarme sur la viabilité de la stratégie de la douane à long terme.

C'est notamment le cas de M. Thierry Carcenac, qui dans un rapport sur le projet de loi de finances 2012, apporte une réflexion lucide sur la situation de la douane.

En voici quelques extraits particulièrement explicites :

« ... une douane performante ou qui doit faire l'impossible ?

L'encadrement endure tant bien que mal !

Quelle est la lisière entre le « gisement » de gains de productivité ou un début d'effondrement de l'exercice des missions ?

Le PAP 2012 prévoit encore un taux de non-renouvellement des effectifs de plus de 61 %, c'est à dire une perte de 372 ETP (...) peu ou prou l'équivalent d'une direction régionale ! »

Que signifie être douanier en 2012 ?

Les douaniers sont inquiets. Pour leur poste et leur administration.

Quel est le sens de leur travail ? Sont-ils encore des douaniers ?

Le taux de contrôle est devenu faible par rapport aux flux de marchandises ou de personnes. Les contrôles a posteriori ne permettent parfois pas de protéger à temps les consommateurs.

A quoi sert de constater une dangerosité quand les consommateurs sont déjà victimes ?

En fermant de petites structures, quel douanier connaît encore le tissu local ?

Pour gagner cinq agents, ne facilite-t-on pas des déserts douaniers ? (...)

Avec au final une prise de décision par l'informatique qui oriente les contrôles. Le flair du douanier se perd dans le nombre d'applications informatiques qu'il ne maîtrise que partiellement et dans la raréfaction des emplois de la surveillance douanière. Le contrôle sur initiative est en voie d'abandon.

Que signifie vouloir augmenter les prises de tabac de 15 %, la prise de la fraude n'étant-elle pas, par nature, l'objectif de la douane ?

Les contrôles statiques au péage doivent être remplacés de fait par un contrôle dynamique (free flow) obligeant les unités de surveillance à un contrôle mobile, dangereux et plus long.

La question de la sécurité doit être reposée. La prime au mérite n'est elle pas dangereuse, en poussant les agents à prendre des risques personnels ?

Une réduction des effectifs désormais « au fil de l'eau »

L'ampleur de la suppression des ETPT pour 2012 est une surprise. Elle pèse sur les responsables locaux, en particulier les directeurs interrégionaux qui ont été chargés de proposer eux-mêmes des réductions de postes « au fil de l'eau » ou par défaut.(...)

Sur 30 structures de la direction interrégionale de Nantes, 4 structures de surveillance pourraient être fermées et 3 regroupées permettant de supprimer environ 120 postes ETPT.

Six structures de contributions indirectes (secteur viticole) seront fermées pour un regroupement de centres. Il en sera de même des bureaux de dédouanement (7 fermés, 2 regroupés) et les structures de fonction support (4 fermetures).»



Pour plus d'informations, l'ensemble du rapport est disponible sur www.cgc-douanes.info

Par une question orale, le député de Seine-Maritime Thierry Foucaud a également demandé l'arrêt de la réduction des effectifs de la douane afin de permettre « une perception pleine et entière des droits de douane, de la fiscalité indirecte, de la TVA et une mise à disposition de moyens de lutte efficaces contre l'économie illicite, notamment celle qualifiée de souterraine »

Les récentes réactions syndicales sur les projet de réorganisation des services au sein des direction interrégionales (nouvelles restructurations entraînant la suppression brutale de nombreuses structures notamment à Rouen) attestent du fait qu'on a peut être déjà dépassé le seuil du soutenable en matière de réductions du personnel et que la « casse » de la douane est commencée.

Or, les résultats exceptionnels de la douane en matière de productivité et de saisies de produits frauduleux ne plaident pas en faveur d'un changement de stratégie puisqu'il est clairement démontré, comme l'a indiqué la ministre du budget lors de son discours pour la présentation des résultats de la douane 2011, qu'on peut toujours faire mieux avec moins.

Mais comment ne pas sérieusement penser que les bons résultats de la douane sont davantage à mettre au crédit d'une fraude qui s'accroît de manière exponentielle que de réorganisations réussies, comment ne pas penser que les saisies douanières ne représentent qu'une infime partie des trafics frauduleux qui explosent en période de crise ?

La vie des cadres : CAPC IP/DSD du 2 février 2012

Mais où sont donc passés les DSD2 ?

Lors des dernières CAPC n°1 et n°2, l'ensemble des postes à la direction générale étaient, comme d'usage, proposés en IP ou en DSD (et marginalement en IR).

Or, malgré **9 candidatures en DSD** (5 candidats ayant effectué des demandes sur plusieurs bureaux), les choix de l'administration ont porté exclusivement sur des candidats IP (*dont les mérites ne sont pas du tout remis en cause, bien au contraire*).

Rappelons d'abord que les postes à la direction générale, souvent réputés difficiles et contraignants, sont classés comme étant « discrétionnaires » : dès lors, il revient à chaque chef de bureau et sous directeur d'effectuer un choix qui n'est pas susceptible de contestations dans le cadre d'une CAP.

Pour autant, il est souvent recommandé à des DSD **de diversifier** leur parcours en passant par la case direction générale. Or, il y a une contradiction entre ce « conseil d'ami » qui est donné aux collègues et la réalité des affectations.

Les représentants de CGC-Douanes ont donc mis en valeur cette lacune pour des collègues qui souhaitaient faire preuve de mobilité (certains venant de province) et qui étaient très motivés par certains postes. Il est dommageable qu'à qualité égale de dossiers, on ne privilégie pas l'expérience et le grade.

Par ailleurs, à la demande de CGC-Douanes, les notes d'enquête seront modifiées de façon à ce que les collègues soient invités plus explicitement à prendre contact avec les chefs de bureaux concernés, certains se contentant d'envoyer leur candidature en attendant qu'on les rappelle éventuellement...

Un fonctionnement étonnant ...

Avant la CAPC, l'administration indique ses choix et donne donc une vision globale des mutations/promotions sur les postes IP/DSD à l'ensemble des représentants. Ce n'est qu'ensuite, lorsque débute la CAP, que les élus entrent ou sortent en fonction de leur grade respectif (IR1, IP2, IP1, DSD2 voire DSD1...) Soit un manège étonnant puisqu'il s'agit, au final, de fournir une réponse globale en mettant en adéquation des candidats avec des postes.

Or, dans l'intérêt des collègues, il serait plus judicieux de laisser l'ensemble des élus siéger durant toute une CAP dès lors qu'ils ont un représentant dans la CAP correspondante. Distinguer les IP2 des IP1 tout comme les DSD2 des DSD1 n'a pas de sens. Espérons que la pratique aidant, cet état de fait pourra évoluer.

...avec des règles parfois discutables.

Nous avons appris lors de cette CAPC que, pour des raisons juridiques, les futurs administrateurs des douanes pourraient être nommés sans convocation préalable d'une CAP de commandement. S'agissant de statuts d'emplois, aucune CAP n'est requise. Dès lors, une simple information serait donnée préalablement aux représentants du personnel.

Par ailleurs, comme nous l'avons indiqué dans le premier bulletin (disponible sur le site CGC-douanes), les règles de passage au grade de DSD2 nous paraissent parfois contestables. Lors de cette CAP, une collègue est passée DSD2 sur place, à titre exceptionnel (!), après 12 années d'IP (!), de telles promotions pouvant par ailleurs être obtenues par d'autres au bout de 3 ans et demi, sans qu'il y ait de différences manifestes entre eux sinon des choix différents en terme de mobilités.

On arrive ainsi parfois à la situation ubuesque où un IP a pu effectuer 3 ou 4 mobilités et rester au grade d'IP pendant plus de 10 ans parce que son affectation actuelle est une division qui ne sera jamais classée en DSD... Si le collègue a prévu de rester sur cette dernière affectation plusieurs années (parfois pour des raisons familiales), il est possible qu'il n'accède au grade de DSD que très tardivement quand bien même il a fait preuve d'énormément de mobilité !

Par contre, un collègue peut très bien n'avoir occupé qu'un seul poste d'IP et passer DSD au bout de 3 ans et demi parce qu'il accepte de prendre un poste difficile et/ou peu demandé (critère géographique).

S'il est normal de valoriser ces derniers (l'obtention d'un grade est-il d'ailleurs le meilleur moyen ?), nous trouverions logique qu'un IP ayant effectué plusieurs mobilités passe automatiquement DSD au bout de 7-8 ans comme à la direction générale ou à la DNRED, quel que soit le poste occupé, plutôt que de se retrouver en tel décalage avec les autres membres de sa promotion d'IP.



N°1 de la complémentaire retraite de la fonction publique

12 bis rue de Courcelles - 75008 PARIS

N° Vert : 0 800 208 208

www.prefon.asso.fr



Le spleen de l'encadrement en surveillance

Tribune

Alors qu'un nouveau groupe de travail se profile sur le bilan de la réforme de la chaîne hiérarchique de la surveillance, un an après le début de sa mise en œuvre, CGC-Douanes donne la parole à certains cadres A de la surveillance dont le moral est en berne...

Un peu d'histoire...

Dès 1992, les chefs de subdivisions avaient été sensibilisés à une réforme présentée à l'ENBD qui avait déjà suscité une forte levée de boucliers de la part de la catégorie A surveillance à qui il était proposé **d'assurer purement et simplement les fonctions de chef de poste**.

Cette proposition avait ensuite été relancée au début des années 2000, concomitamment à la délicate réforme du galonnage, l'inflation de galons ayant sapé la cohérence hiérarchique. Les mouvements sociaux autour de la bonification du service actif début 2002 ont ensuite participé à lever l'obstacle statutaire à la réforme puisque, antérieurement, les collègues de catégorie A surveillance étaient classés comme « personnels sédentaires ».

Quand bien même le tour de France des 4 receveurs régionaux dans le cadre du projet Douane 2005 avait abouti à la conclusion que l'échelon chef de surveillance avait une réelle utilité en terme de soutien opérationnel et de médiation vis-à-vis des échelons supérieurs, on a lentement assisté à une évolution caractérisée par des changements d'appellations : **de la dénomination « chefs de subdivision », on est passé en 2004 à celle de chefs de service de la surveillance (C.S.S.)**, les chefs d'unités étant repris sous le sigle C.U., **puis à celle de chefs de la surveillance douanière (C.S.D)** en raison de la consonance peu judicieuse du premier sigle. Parallèlement, l'échelon subdivision disparaissait des organigrammes.

... à maints égards, la réforme pouvait se justifier...

Quoi qu'on en dise, la surveillance ne pouvait rester à terme en dehors du mouvement récurrent de repyramidage des services lié à la réduction des débouchés hiérarchiques et à la disparition de nombreuses brigades.

Par ailleurs, la technicité croissante des législations que la douane est chargée d'appliquer, la complexification des procédures (nouvelle retenue douanière notamment), l'évolution permanente des sphères d'intervention géographique et des modalités techniques de contrôles (le développement du « free-flow notamment ») et la fusion de brigades avec des effectifs plus conséquents à gérer sont autant de raisons qui permettent de justifier la désignation de chefs de niveau catégorie A à la tête des unités de surveillance.

...mais elle a été mal ressentie !

La présentation de la réforme en groupe de travail à partir de 2008 a été mal ressentie de la part des personnels impactés, que ceux-ci relèvent de la catégorie A ou B (chefs de la surveillance douanière, chefs d'unités et adjoints) du fait **d'un sentiment de régression hiérarchique extrêmement vif et encore durement ressenti.**

Le sentiment est partagé qu'il n'est guère valorisant pour les agents concernés d'exercer les fonctions du collègue qu'ils encadraient encore hier. Ce n'est pas la mise en place d'une équipe de commandement qui changera fondamentalement la donne : le catégorie A surveillance devra quotidiennement mettre le nez dans la cote de service.

Cela ne signifie pas forcément qu'il l'établira lui-même, cette tâche ressortant plutôt des fonctions d'adjoint, mais il devra au moins l'orienter, l'organiser, l'arbitrer car il est responsable de l'ensemble de la marche du service. Rappelons que si « l'autorité se délègue, le commandement ne se partage pas, ni les responsabilités qui en découlent... »

Par ailleurs, les **revalorisations indemnitaires** censées offrir des compensations s'avèrent parfois **négligeables** et concernent surtout (mais c'est aussi justice) les adjoints maintenus des chefs d'unité qui ne percevaient, jusque là, aucune indemnité spécifique.

Un autre ressentiment tient au **décalage entre les galons de « lieutenant-colonel »** portés par certains chefs de services douaniers de la surveillance « CSDS » et le sentiment d'être, dans les faits, **traités comme des « caporaux »** sans autonomie ni marge de manœuvre.

Il ne faut donc pas s'étonner qu'à l'E.N.B.D., la nouvelle dénomination du stage ouvert aux inspecteurs souhaitant exercer leurs fonctions en surveillance s'intitule désormais « stage primo-accédant à la fonction de CSDS ».

Quelles sont les conditions pour restaurer le moral des chefs de brigades et donner du sens à la réforme ?

➤ Restaurer la notion de commandement injustement dénigrée

Depuis 2006, l'encadrement douanier a été appelé à effectuer sa « révolution culturelle » et à **passer de « l'ère du commandement à l'ère du management »** (déclaration du directeur général des douanes à l'ENBD en juin 2006). Le dogmatisme de la démarche a été assez prononcé au début, le management étant synonyme de progrès immédiat, de modernisation assurée des relations de travail et porteur d'efficacité au quotidien. Le commandement apparaissait dès lors comme une notion obsolète, rigide, symbole de caporalisme.

Il semble qu'un rééquilibrage s'annonce désormais et c'est heureux : certes, les principes managériaux de type développement du travail collaboratif et participatif, l'engagement conscient des agents sur des objectifs de travail précis sont utiles et complémentaires à la mise en place d'une logique de résultats.

Nul ne doit cependant oublier que la douane, dans sa composante surveillance principalement, est un service de l'Etat très atypique : fonctionne en son sein, en uniforme (sauf DOD et SNDJ) et en armes, des personnels dotés de prérogatives strictement régaliennes (droit d'injonction, de fouille, de saisie, d'arrestation, droit au port et à l'usage des armes) en rapport direct avec les libertés publiques accordées aux personnes.

La nature même de ces prérogatives nécessite qu'elles soient parfaitement maîtrisées des personnels, contrôlées par une hiérarchie solide et responsable, utilisées à bon escient et avec mesure vis-à-vis des assujettis. **L'action des chefs qui, parallèlement, commandent mais aussi soutiennent les agents dans leur difficile action quotidienne est donc une absolue nécessité en douane.**

Commander ne signifie pas « donner des ordres idiots » mais, pour le chef, fixer le cadre de la mission, définir l'objectif, sécuriser l'action du service et des agents, être soi-même exemplaire et responsable de la bonne marche du service. Ces notions fondamentales sont particulièrement d'actualité à l'heure où se développe le « free-flow » et que les risques s'accroissent.

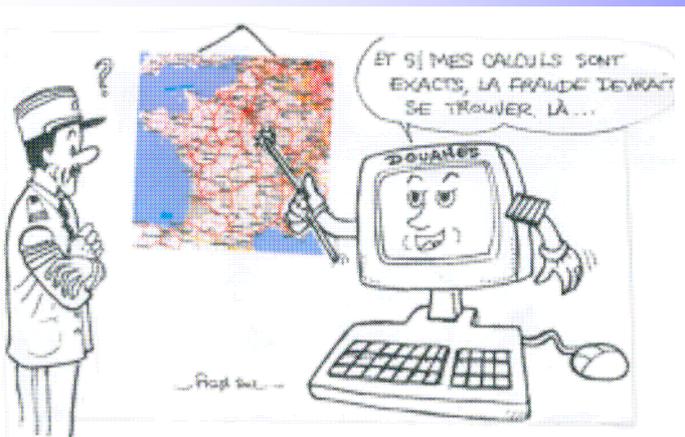
Si aujourd'hui la « hiérarchie intermédiaire » doute, c'est, certes, en raison de la réforme qu'elle vient d'essayer, mais c'est aussi parce que ces principes de bon sens quant à la nécessité d'un commandement de proximité ont été brouillés depuis une demi-douzaine d'années. La cohésion des services a été, de ce fait, affaiblie.

Serait-on aujourd'hui à un tournant ? Certaines instructions de la DG traitent désormais d'une « équipe de commandement » à la tête des brigades, et non plus d'une « équipe de direction », ce qui est mieux adapté à la pratique régaliennne de la surveillance douanière.

➤ **Mettre fin à la lente dilution des effectifs et redonner aux indicateurs de performance leur juste place**

Alors que les moyens budgétaires et en personnels devraient être en lien direct avec la réalisation des résultats, on s'aperçoit, dans les faits, que malgré des résultats exceptionnels, notamment en 2011, les moyens engagés sont en réduction drastique, ce qui obère la crédibilité et l'efficacité des services.

Plus d'objectifs, moins d'effectifs... le schéma en lames de ciseaux ne peut être valable très longtemps. Dans les années 2000, François Mongin avait indiqué qu'« **une branche surveillance à moins de 10 000 agents ne serait pas crédible !** ». On est désormais bien en-dessous !!



Au delà des moyens, c'est l'impact de la « machinerie » des indicateurs sur le comportement et la psychologie des fonctionnaires (chefs et collaborateurs) qu'il faut mesurer.

La réussite des objectifs chiffrés est désormais psalmodiée tel un mantra par les « hauts managers », tant et si bien que nombre de réunions avec les collaborateurs ne débutent plus autrement que par le commentaire du tableau des indicateurs. Evidemment, à cet égard, les motifs d'insatisfaction sont souvent bien plus fréquemment évoqués que les motifs de satisfaction : le nombre de « clignotants orange et rouge » étant toujours considéré comme trop important.

Par conséquent, il ressort souvent de ces réunions (même si cela n'est pas toujours affirmé de façon si abrupte) que les collaborateurs ne sont pas assez mobilisés, ne font pas assez d'efforts, n'utilisent pas suffisamment les bons outils, n'ont pas assez le réflexe des bonnes pratiques... La connotation manichéenne du tour que prennent les discussions est à cet égard cruciale (opposition bien <=> mal) et aboutit à un discours culpabilisant à l'égard des collaborateurs.

Ainsi, le fossé s'élargit inéluctablement entre chefs et collaborateurs et sape la solidarité entre fonctionnaires d'une même administration. Les premiers ne se sentent pas suivis, les seconds ne se sentent ni soutenus ni compris. Cela participe à la dilution préjudiciable de l'esprit de corps, à la détérioration du moral des services et à l'affaiblissement des notions de service public.

Il importe donc que l'administration remette les indicateurs à leur juste place en soulignant leur vraie nature : des outils de mesure de la performance et non des obsessions. Il serait enfin éminemment mobilisateur qu'elle rappelle fréquemment que les indicateurs sont chapeautés par des missions d'intérêt général, par nature non chiffrables, seules à même de donner un sens véritable à l'action quotidienne des collègues.

➤ **Accorder plus de :**

- **confiance aux chefs de brigade,**
- **stabilité dans les structures,**
- **lisibilité dans les relations avec les autres services régaliens ...**

Il est symptomatique que l'encadrement surveillance soit désormais qualifié d'« encadrement local » ou de « proximité » alors **qu'il y a encore 10 ans à peine, devenir « chef de subdivision » en sortie de l'école de Neuilly signifiait « accéder à un poste à fortes responsabilités ».**

La fonction était auréolée d'un prestige réel qui faisait du « chef de sub » le patron de la surveillance territoriale, exerçant son autorité sur plusieurs brigades, et qui rendait compte au chef divisionnaire moins spécialisé du fait de ses fonctions à cheval sur les services de surveillance et d'opérations commerciales.

Le chef de subdivision avait une réelle autonomie décisionnelle. **Désormais, tout est affaire de « pilotage »** par des services qui dirigent d'en haut (chefs divisionnaires, POC) via Mathieu interposé : **on est frappé par la dérive bureaucratique du fonctionnement actuel** qui s'impose à tous quel que soit le niveau hiérarchique.

Or, rappelons que la motivation, l'engagement opérationnel, l'expérience, la cohésion de l'encadrement surveillance de catégorie A ou B ainsi que de leurs coéquipiers seront toujours plus déterminants pour la performance attendue des brigades que n'importe quel objectif injecté via le logiciel Mathieu.

Même si le mouvement de suppression des brigades va sans doute être poursuivi, il est maintenant nécessaire de **stabiliser la nouvelle architecture** afin que s'établisse un nouvel équilibre de fonctionnement entre les brigades terrestres, les divisions et les pôles d'orientation des contrôles.

Enfin, il faut revenir vers **plus de simplicité et de lisibilité dans les appellations** de l'encadrement des unités qu'ils soient de catégorie A ou B. Les sigles comme CSDS, CSDSA ou CU sont à bannir car déshumanisants et incompréhensibles en externe. **Le vocable « chef de brigade »** correspond à la réalité de l'organisation douanière : le chef de service d'un bureau op-co est bien dénommé chef de bureau. Quant à la dénomination générique d' **« officier des douanes »**, vocable utilisé pour les services spécialistes de la douane (aviateurs, marins), les services terrestres n'y ont pas droit. Pour quelles raisons ? N'en seraient-ils pas dignes ? Son adoption pour les services terrestres donnerait signification et cohérence aux fonctions d'encadrement de la surveillance douanière notamment vis-à-vis des autres administrations régaliennes.

C'est arrivé près de chez vous !

PFR : la mise en place laborieuse au sein de Bercy d'une prime qui a vocation à se généraliser

Même si la direction générale des douanes nous a récemment indiqué que la question de la mise en place de la Prime de Fonction et de Résultats (PFR) n'était pas à l'ordre du jour en douanes, celle-ci est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012 au sein de l'administration centrale à Bercy. Or cette direction a toujours servi de laboratoire aux réformes avant leur éventuelle généralisation...

Rappelons rapidement le principe : la PFR a vocation à remplacer les primes existantes, notamment les trois principales :

- l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaire (IFTS) ;
- la prime de rendement ;
- l'Allocation Complémentaire de Fonction (ACF).

Elle repose sur l'attribution de deux parts cumulables et modulables :

- une part fonctionnelle modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une **cotation de postes** et représente 60 % de la PFR ;
- une part individuelle (dite de résultats) modulable de 0 à 6 (soit 7 paliers) pour tenir compte de **la performance** et de la manière de servir de l'agent et qui représente 40 % de la PFR.

La cotation des postes :

Dans le secret des arcanes administratifs s'est déroulée la cotation des postes. Cet exercice qui se veut absolument objectif, s'avère en réalité très subjectif pour les postes d'expertise. Tant qu'il s'agit de coter un poste reposant sur l'organisation administrative (chef de bureau, adjoint, chef de secteur), l'exercice est aisé car objectif.

Mais dès qu'il s'agit de coter des postes d'experts, alors là tout devient possible ! Par exemple, pour coter différemment des juristes au sein d'un même bureau, on examine la complexité des dossiers traités : autrement dit, on ne cote pas le poste lui-même, mais l'agent qui l'occupe ! Où l'on découvre, contre toute attente, que la cotation des postes prend en compte... la performance.

La performance :

L'administration indique : « **Cette partie de la part résultat** (l'autre étant le bonus annuel) **tient compte du grade et de l'échelon détenus ainsi que du niveau de fonctions occupées** ». Phraséologie assez hermétique qu'éclaire cependant l'examen des barèmes : on y découvre en effet une dégressivité visant à gommer... la cotation des postes !

Ainsi peut-on constater qu'un attaché de 12^{ème} échelon perçoit au titre de sa part performance 6380 € quand son poste est coté 3, et... 5940 € quand son poste est coté 3,8 ! Idem pour les attachés principaux et les chefs de mission. En d'autres termes, plus le poste est coté, moins la performance est rémunérée ! **Cherchez la logique...**

Il résulte de cette cuisine (dont la recette reste secrète) que 983 agents (61,79 % du corps) se retrouvent « en gain » (c'est-à-dire que leur montant de PFR est supérieur au montant de leur régime indemnitaire 2011) alors que 608 collègues (38,21 %) se retrouvent « en perte ».

Ce manque à gagner peut aller jusqu'à plus de 3000 € par an.

Certes, ces agents bénéficient d'une « garantie » de maintien de rémunération pendant les trois prochaines années. Mais après ?

L'administration indique : « le montant de cette garantie se réduira au fur et à mesure de l'augmentation dans le temps du régime indemnitaire de l'agent ». Belle lapalissade !

Mais pour un agent en fin de carrière, il est à craindre, dans la conjoncture économique actuelle et à venir, que « l'augmentation dans le temps » de son régime indemnitaire ne soit réduite à néant !

La baisse des indemnités s'analysera dès lors comme une sanction alors même que l'agent n'aura pas démérité en restant à son poste.

**En résumé, ce système se doublera d'une régression
puisque le régime en vigueur jusqu'en 2011 consistait bien
à garantir un niveau indemnitaire
en fonction d'un grade et d'un échelon
et ce, le cas échéant, jusqu'au départ en retraite !**

⇒ **A noter** que si la douane ne participe pas pour le moment à la mise en place de la PFR, la direction générale a lancé **une réflexion originale sur le régime indemnitaire général (RIG) dans le cadre de la réforme des carrières de l'encadrement supérieur.**

Ainsi, outre les évolutions indiciaires prévues afin de compenser la suppression des débouchés comptables de fin de carrière, le RIG évoluerait de concert afin de tenir compte de plusieurs facteurs tels que :

- **la zone géographique** où s'exercent les fonctions (la région parisienne serait plus fortement valorisée et au sein de celle-ci, le régime indemnitaire des postes à la direction générale serait amélioré afin de les rendre plus attractifs) ;
- **le type de fonctions exercées** (les fonctions de commandement seraient mieux prises en compte au détriment des postes d'expertise par exemple) ;
- **le niveau du groupe d'administrateurs des douanes** (groupe 1 - administrateurs généraux (DI), groupe 2 - administrateurs supérieurs (DI-DR-CSC1 ex DI), groupe 3 - administrateur (CSC1 et CSC2 ex DR, DSD1-DSD2) **et l'indice détenu** dans chacun de ces groupes.

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* - 2, rue Neuve Saint-Pierre - 75181 Paris Cedex 04.**

Fiche de renseignements à compléter

Nom : _____ Prénom : _____

Date et lieu de naissance : _____ Fonctions : _____

Grade : _____ Echelon : _____

Coordonnées professionnelles

Service : _____ Direction : _____

Adresse : _____

Tél : _____ Mob : _____ 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.

RAPPEL

CGC-Douanes dispose du site www.cgc-douanes.info accessible sur Internet ou depuis Aladin / informations / informations syndicales / *CGC-Douanes*

contacts

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

Tel : 01 53 17 86 62



Retrouvez-nous sur www.cgc-douanes.info et sur Facebook février 2012