



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

## **Le Journal** \_\_\_\_\_ **N° 1** – Juin/juillet 2011

Page 1 : Edito : Pour la promotion des cadres et la défense des personnels d'encadrement
Page 2 : Les principes injustes de la loi du 5 juillet 2010 organisant les élections professionnelles...
Page 3 : Vie des cadres : des inspecteurs en mal de reconnaissance
Page 4 : Comment est-on promu DSD2 ?
Page 6 : C'est arrivé près de chez vous : l'exemple de la DGFIP
Page 7 : Pouvoir d'achat
Page 8 : Bulletin d'adhésion

### **Edito : Pour la promotion des cadres et la défense des personnels d'encadrement**

Cher(e) collègue,

Nous sommes ravis de vous annoncer la naissance de « **CGC-Douanes** », syndicat créé par assemblée constituante du 28 avril 2011, au sein de la Confédération Générale des Cadres.

Sa création a été motivée par le départ, au début de l'année 2011, du Syndicat National des Cadres des Douanes (SNCD) jusque là affilié à la CGC, qui a rejoint le syndicat généraliste Force Ouvrière. Désormais, **CGC-Douanes** est le seul syndicat dédié spécifiquement à la défense des intérêts légitimes des cadres et des personnels d'encadrement de la Douane (catégories A et B), qu'ils soient en fonction, mis à disposition ou en détachement.

Ouvert au dialogue et force de propositions, **CGC-Douanes** se veut constructif et réaliste. Attaché à la reconnaissance des compétences et des responsabilités, il privilégie la participation à l'opposition systématique et la concertation à la contestation.

Composé de cadres aux grades diversifiés (inspecteur, IR, IP et DSD), le bureau **CGC-Douanes** a à cœur de défendre l'encadrement afin que celui-ci soit valorisé et associé à l'élaboration des réformes qu'il est chargé de mettre en oeuvre.

L'action de **CGC-Douanes** vise à garantir l'équilibre des perspectives de carrière offertes aux cadres originaires des 2 voies, qualifiées de « longue » et de « courte ». Une attention particulière est portée aux mesures directionnelles prises au sein de notre ministère. Fort de la synergie existante au sein de la fédération CGC des Finances, **CGC-Douanes** est bien placée pour vous informer des évolutions de carrière, substantielles, obtenues pour les cadres de la DGFIP suite à la fusion DGI/DGCP. (cf. article « c'est arrivé près de chez vous »)

CGC – Douanes

2, rue Neuve Saint-Pierre - 75181 Paris cedex 04

Tél. : 01 53 17 86 62 - Mél : [contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr](mailto:contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr)

Site : [www.cgc-douanes.info](http://www.cgc-douanes.info) (en cours d'alimentation)

Enfin, outre l'information des personnels d'encadrement et la défense des situations individuelles, **CGC-Douanes** s'attache aussi à développer des analyses dans le cadre des réflexions menées par l'administration mais également de façon autonome. Ce syndicat porte également une attention particulière aux méthodes de management humain et participatif souvent négligées au regard du management par objectifs, ainsi qu'aux situations de handicap et de discriminations au travail.

**CGC-Douanes** a demandé à la direction générale d'assister aux groupes de travail. En effet, bien que récemment créé, ce syndicat représentatif de par son affiliation à la confédération CFE/CGC, doit être traité de la même façon que la CGC-DGFIP et la CGC-Centrale qui sont conviés à tous les groupes de travail quand bien même ils n'ont pas de siège aux CT centraux.

*« Un syndicat qui se désaffilie d'une confédération après l'élection perd le bénéfice de la représentativité acquise »  
Cour de Cassation, Chambre sociale, 18 mai 2011*

Par ailleurs, un doute subsiste sur l'attribution du siège détenu par la CGC en CTPC et actuellement occupé par le SNCD. Lors des dernières élections professionnelles en CAP (2007), les électeurs ont, certes, voté pour un syndicat mais aussi pour une confédération, la CFE/CGC, dont le sigle figurait sur tous les bulletins de vote de ce syndicat.

Une décision de la Cour de Cassation en date du 18 mai 2011, prise en matière de représentativité syndicale dans une entreprise privée, est venue opportunément confirmer l'analyse de la CGC-douanes. Elle précise que *« l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats constitue un élément essentiel du vote des électeurs ; qu'il s'ensuit qu'en cas de désaffiliation après ces élections, le syndicat ne peut continuer à se prévaloir des suffrages ainsi recueillis pour se prétendre représentatif »*.

Fort de ces arguments confirmés par la jurisprudence, **CGC-Douanes** se bat pour faire entendre sa voix ! C'est pourquoi, si vous souhaitez que la défense et la promotion des cadres et des personnels d'encadrement continue à être assurée et soutenue, si vous souhaitez qu'il y ait un minimum de diversité et de pluralisme dans l'expression des opinions, venez nous rejoindre nombreux afin qu'un syndicalisme dédié spécifiquement à la défense des cadres et des personnels d'encadrement puisse continuer à faire ses preuves. Fidèle à cet idéal, **CGC-Douanes** se refuse par avance à toute alliance de circonstance qui pourrait dénaturer cet engagement.

Le bureau

## **Les principes injustes de la loi du 5 juillet 2010 organisant les élections professionnelles du 20 octobre prochain...**

**CGC-Douanes** dénonce certains principes injustes de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 qui régit les prochaines élections des représentants du personnel en CAP et, pour la première fois, des représentants du personnel en comités techniques (CT), ceux-ci étant auparavant désignés par les organisations syndicales. En effet, cette loi, en retenant comme principe de représentativité des organisations syndicales la détention d'au moins un siège en comité technique et en organisant les élections à ces comités à la représentation proportionnelle auprès de l'ensemble du personnel, ne tient pas compte du champ d'action statutaire de certains syndicats. L'audience d'un syndicat des cadres sera donc évalué à l'aune de l'ensemble des personnels de la douane et non pas des seuls cadres !



On peut ainsi relever les atteintes suivantes qui sont particulièrement choquantes :

- **rupture du principe d'égalité** : alors que la CGC bénéficie dans le secteur privé du calcul de son audience auprès des seuls cadres, dispositif qui a été reconnu conforme à la constitution par le Conseil constitutionnel le 7 octobre 2010, la loi du 5 juillet 2010 prévoit que son audience dans le secteur public sera appréciée par rapport à l'ensemble du corps électoral. **Cette rupture d'égalité ne trouve aucune justification dans une quelconque spécificité du secteur public** puisque le législateur a institué, dans la seule fonction publique hospitalière, des élections en comités techniques par collèges, en se basant précisément sur la notion de catégorie...
- **atteinte aux principes fondamentaux du droit du travail** : le dispositif prévoit que c'est l'employeur lui-même – le ministre ou le directeur d'établissement public – qui détermine le nombre de sièges en comités techniques, c'est à dire les seuils de représentativité de ses propres partenaires sociaux. La CGC conteste ce « fait du prince » et ce « marchandage de tapis » entre l'administration et les plus gros syndicats visant à définir, de manière totalement arbitraire le pourcentage minimum de voix qu'il convient d'atteindre pour être représentatif en définissant le nombre de sièges en CT. Ainsi, pour un même effectif de 150 agents des douanes, il est prévu tantôt 6 sièges à la direction de Nouvelle-Calédonie (ce qui implique un seuil minimum de 16,6 % des voix pour siéger), tantôt 3 sièges à la direction de la Polynésie française (soit un seuil de 33,3 %). **Pour la CGC, il n'est pas du tout normal qu'un agent puisse voir, en fonction de son affectation dans tel ou tel service d'une même administration, le syndicat pour lequel il vote avoir une chance d'être présent au CT de sa direction ou n'en avoir aucune en fonction d'un seuil plus élevé.**

## VIE DES CADRES

### Des inspecteurs en mal de reconnaissance

Si de nombreux efforts ont été entrepris en faveur des A+ ces dernières années (depuis 2006, leurs salaires ont connu une évolution significative avec + 17% pour les IP2, + 14% pour les IP1, et + 22 % pour les DSD), l'écart s'est creusé avec les inspecteurs qui peuvent, certes, accéder aux nouveaux grades d'IR3 à IR1 plus tôt que par le passé, mais qui se sentent toujours lésés à plusieurs niveaux :

- avec la réduction des effectifs, l'effort demandé aux inspecteurs augmente sensiblement et les contraint à effectuer un nombre de tâches plus élevé que par le passé. On le voit notamment et singulièrement à la direction générale où les rédacteurs sont très sollicités et doivent assurer à la fois un rôle prospectif de conception et une mission de soutien aux services déconcentrés qui a aujourd'hui atteint ses limites ;
- Ensuite parce que certains inspecteurs « managers » doivent assumer des responsabilités toujours plus lourdes : on leur demande des comptes non seulement sur leurs dossiers mais aussi sur ceux des personnels qu'ils encadrent, qui ont parfois le même grade qu'eux. Il leur incombe d'effectuer des tâches d'organisation, de gestion et de suivi qui peuvent parfois se rapprocher de celles d'un inspecteur principal sans qu'ils obtiennent autre chose qu'une reconnaissance symbolique. C'est le cas des « chefs de groupe », notamment au SNDJ mais aussi dans d'autres services, qui effectuent quotidiennement des tâches de management.



Ceux-ci doivent, s'ils veulent accéder au grade d'IR3 sur place, postuler dans la filière expertise au même titre que les membres de leur groupe alors qu'ils effectuent des tâches plus proches de celles d'un chef de service. Tout cela n'est guère motivant pour récompenser la prise de responsabilités.

Par ailleurs, l'écart de salaires avec les autres catégories de personnels se réduit constamment et les plans de qualification successifs qui ont systématiquement écarté les inspecteurs laissent un goût amer à nombre d'entre eux qui ont souvent passé des concours très sélectifs et ne se sentent pas reconnus à leur juste valeur.

C'est pourquoi certains Inspecteurs qui n'ont pas fait le choix de la carrière courte parce qu'ils avaient des contraintes spécifiques (charge de famille, travail du conjoint) ou parce qu'ils estimaient que la sélection était un préalable rédhibitoire insuffisamment orienté vers la reconnaissance de l'expérience et de l'efficacité, doivent attendre entre 15 et 20 ans, parfois plus, avant d'obtenir un gain, somme toute modeste, en atteignant le grade d'IR3.



Alors qu'un Inspecteur peut passer IP au bout de 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A, durée du service national actif comprise, et bénéficier d'un régime indemnitaire conséquent, les Inspecteurs qui exercent régulièrement des tâches lourdes en terme de responsabilités, d'engagement ou de management, doivent attendre bien plus longtemps que leurs mérites soient reconnus.

Aussi, la **CGC-Douanes** préconise-t-elle que certains inspecteurs ayant des sujétions particulières et exerçant de véritables tâches de « chefs de service », puissent voir leurs contraintes davantage reconnues par un régime indemnitaire plus élevé, qu'ils puissent accéder plus rapidement au grade d'IR3 et que le traitement indiciaire du premier échelon d'IR3 soit plus élevé à l'instar de celui proposé à leurs homologues de la DGFIP.

Une autre solution pourrait être de prendre modèle sur les avancées obtenues à la DGFIP permettant d'être promu IP, de façon contingentée, directement depuis le grade d'inspecteur, par reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, suite à un examen professionnel (simple entretien), à partir du 8<sup>ème</sup> échelon (cf article « c'est arrivé près de chez vous »).

## Comment est-on promu DSD 2 ?

De nombreux inspecteurs principaux s'interrogent sur la façon dont s'effectuent les promotions en DSD 2. Conformément au décret 2007-400 du 22 mars 2007, « les directeurs des services douaniers de 2e classe sont choisis parmi les inspecteurs principaux de 2e classe ayant atteint le 5e échelon de leur grade comptant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est dressé, au moins trois ans de services effectifs dans leur grade ».



La doctrine veut qu'on obtienne ce grade en répondant à une enquête et en effectuant une mobilité sur des postes mis en compétition.

Si aucun DSD2 n'a candidaté, c'est l'inspecteur principal le plus ancien qui a postulé qui obtient ce grade. Des dérogations existent toutefois pour les postes DG, ou de services nationaux pour lesquels on peut obtenir le grade de DSD2, sur place, au bout d'un certain nombre d'années d'IP, généralement 7 ans.

Une fois ces principes posés, chacun se débrouille comme il peut pour obtenir une promotion. C'est ainsi que certains cadres partent chercher leur grade dans des lieux reculés qui n'ont pas été sollicités par des DSD2, d'autres quittent rapidement le PAE ou la division qu'ils dirigent pour un poste, parfois dans la même ville, de BOP/GRH ou de chef de POC, voire parfois de PLI, opportunément classé DSD. Dans ce cas, ni l'administration, ni les agents des services concernés ne sont gagnants du fait de pertes de compétences engendrées par ces mouvements parfois trop rapides.

Quant aux malchanceux, qui parfois ont occupé deux ou trois postes fonctionnels ou géographiques différents (!) et qui ont le malheur de prendre un nouveau poste (pour des raisons familiales notamment) qui n'est pas ouvert à la promotion (certaines divisions territoriales par exemple), ils peuvent toujours attendre... On arrive ainsi à des situations où certains IP ne sont toujours pas passés DSD2 au bout de 13 ans quand d'autres l'ont obtenu au bout de 4/5 ans...



Certes, le système actuel offre une souplesse de gestion certaine et permet, dans la mesure du possible, de faire en sorte que les postes à plus grande responsabilité, soient occupés par des DSD plutôt que par des IP. Il favorise également la mobilité. Mais il peut engendrer des effets pervers en étant porteur d'injustice, les promotions par ce biais étant parfois déconnectées de la notion de mérite : en quoi un IP qui a candidaté sur un poste qu'aucun DSD2 n'a demandé est-il plus méritant qu'un autre IP qui a effectué une ou plusieurs mobilités avant de pouvoir prétendre au grade de DSD ou qui a candidaté sur des postes classés uniquement en IP ?

La question se pose ainsi de savoir si les postes de DSD2 sont par nature différents de ceux des IP2. On peut en douter dans la mesure où, à la direction générale, à la DNRED et dans d'autres services à compétence nationale, certains postes d'adjoint à un chef de bureau peuvent être occupés indifféremment par des DSD2 ou par des IP2, voire des IP1.

Aussi, une réflexion pourrait être menée avec la direction générale sur la nature même des postes de DSD2 et, éventuellement, sur les autres logiques de promotion à ce grade pouvant être proposées. Quid, par exemple, d'un passage automatique au terme d'un certain nombre d'années à déterminer dès lors que l'intéressé a occupé au moins deux postes fonctionnels ou géographiques différents, par exemple ? Car qu'est ce qui différencie un IP resté 7 ans en poste à la direction générale (et qui passera DSD2 sur place) d'un IP resté 7 ans chef divisionnaire (qui devra effectuer une mobilité) pour accéder à la promotion ?

Et si on récompense la mobilité, pourquoi certains IP qui ont déjà un parcours extrêmement varié sur des postes fonctionnels ou géographiques différents passent-ils DSD2 parfois tardivement alors que certains qui ont seulement occupé un poste pendant 3/4 ans, passent DSD2 en postulant dans la même direction ou la même ville sur un poste classé DSD2 ?

Cette réflexion est d'autant plus nécessaire que des réformes en cours au sein de Bercy privilégient la cotation des postes par niveau. Ainsi en va-t-il de la Prime de Fonction et de Résultat (PFR), dispositif déjà existant pour les administrateurs civils et dont la mise en place pour les attachés et attachés principaux d'administration est prévue courant octobre 2011 et, au plus tard, au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Cette prime qui a vocation à remplacer une grande partie des primes existantes se compose d'une part individuelle dite de résultats (à hauteur de 40 %) et d'une part fonctionnelle modulable de 1 à 6 en fonction d'une typologie des postes, destinée à tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées (à hauteur de 60 %).

Or, cette prime, très délicate à mettre en place compte tenu des bouleversements qu'elle implique, a vocation à se généraliser et à concerner, à terme, l'ensemble des cadres de la douane....

### **C'est arrivé près de chez vous !**

Dans le cadre de la fusion entre la direction générale de la Comptabilité Publique et celle des impôts, la CGC - DGFIP a obtenu de très nombreuses avancées statutaires et indemnitaires qui ne peuvent laisser les douaniers indifférents. Certes, il sera toujours loisible à nos dirigeants d'indiquer que la douane n'a pas subi de fusions et que, n'ayant pas fait subir les mêmes contraintes à ses agents, ceux-ci n'ont pas à bénéficier des mêmes avantages. Pour autant, la douane a des arguments à faire valoir afin de revendiquer un alignement sur ces mesures.

D'abord on ne voit pas pourquoi la DGFIP détournerait quasiment à son seul profit, au titre de la fusion, les millions d'euros économisés du fait du non - renouvellement d'un fonctionnaire sur deux alors que la douane subit de plein fouet les effets néfastes de cette mesure.

Ces effets sont d'autant plus amplifiés pour la DGDDI que les volumes en jeu ne sont pas les mêmes (130 000 agents d'un côté et 17 000 de l'autre, avec la suppression annoncée de 373 ETPT par an) et qu'il n'existe quasiment plus de marge de manœuvre pour y faire face ; ensuite, on ne peut consentir qu'au sein d'un même ministère existent pareilles différences pour des fonctions et des statuts qui sont extrêmement proches.

Suite à l'intervention des organisations syndicales et principalement de la CGC-DGFIP, les principales mesures ci-après ont été arrêtées en avril 2011 :

#### **Pour les inspecteurs de la DGFIP :**

- possibilité pour les inspecteurs des 9<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> échelons d'accéder au grade d'inspecteur divisionnaire de classe normale (équivalent d'IR3 en douane) à l'indice net majoré (INM) 642 (contre 585 et 626 en douane) ;
- possibilité d'accéder directement au grade d'inspecteur principal par tableau d'avancement et entretien professionnel pour les inspecteurs du 8<sup>ème</sup> échelon et 10 ans de carrière, alors qu'en douane, il faut attendre le 11<sup>ème</sup> échelon et 20 ans et 6 mois de service effectifs dans le grade ou dans un corps de catégorie A pour être nommé au choix IP2 (ou le 3<sup>ème</sup> échelon d'IR3 pour pouvoir passer IP1), soit un gain d'au moins 9 ans par rapport à la douane !



**Pour les Inspecteurs divisionnaires de classe normale (équivalent des IR3 et IR2 en douane) :**

- amélioration de la grille indiciaire par la mise en place de 4 échelons au lieu de 6 auparavant (linéarité depuis l'INM 642 jusqu'à l'INM 734) atteignables en 9 ans contre les échelons 585, 626, 673, 706 et 734 correspondant aux grades d'IR3 et d'IR2 en douane atteignables en 12 ans.

DGFIP	DGDDI
<p><b>Inspecteur divisionnaire classe normale (grade de reclassement des IDEP 3 et 2 des impôts et des RP 1 et 2 et TP du Trésor)</b></p> <p>1<sup>er</sup> échelon : 642 (durée 3 ans)            2<sup>ème</sup> échelon : 673 (durée 3 ans)            3<sup>ème</sup> échelon : 706 (durée 3 ans)            4<sup>ème</sup> échelon : 734</p>	<p><b>IR3</b></p> <p>1<sup>er</sup> échelon : 585 (durée 3 ans)            2<sup>ème</sup> échelon : 626 (durée 3 ans)            3<sup>ème</sup> échelon : 673</p> <p><b>IR2</b></p> <p>1<sup>er</sup> échelon : 673 (durée 3 ans)            2<sup>ème</sup> échelon : 706 (durée 3 ans)            3<sup>ème</sup> échelon : 734</p>

**Pour les Inspecteurs divisionnaires hors classe (équivalent des IR1 en douane) se situant à l'indice 798, possibilité d'accéder, par tableau d'avancement, au grade d'administrateur adjoint des finances publiques (équivalent du 1<sup>er</sup> échelon de DSD1), la mesure étant surtout intéressante du point de vue indemnitaire et des perspectives de carrière, car l'agent est reclassé au même indice dans le grade d'administrateur adjoint.**

DGFIP	DGDDI
<p><b>Inspecteur divisionnaire hors classe (grade de reclassement des IDEP1 des impôts et des TP1 du Trésor)</b></p> <p>1<sup>er</sup> échelon : 706 (durée 1 an et 6 mois)            2<sup>ème</sup> échelon : 746 (durée 2 ans et 6 mois)            3<sup>ème</sup> échelon : 798 → entretien professionnel pour accès au 6<sup>ème</sup> échelon d'administrateur adjoint</p>	<p><b>IR1</b></p> <p>1<sup>er</sup> échelon : 706 (durée 3 ans)            2<sup>ème</sup> échelon : 746 (durée 3 ans)            3<sup>ème</sup> échelon : 783</p>

**Pour les inspecteurs principaux (indices allant de 459 à 783 soit grosso modo les mêmes indices que les IP2 et IP1 en douane), possibilité d'accéder au grade d'administrateur adjoint dès le 3ème échelon de leur grade (contre le 5ème échelon pour les IP2 afin d'accéder au grade de DSD2)**

DGFIP	DGDDI
<p><b>Inspecteur principaux (grade de reclassement des IP1 et 2 des impôts et du Trésor)</b></p> <p>1<sup>er</sup> échelon : 459 (durée 2 ans)            2<sup>ème</sup> échelon : 507 (durée 2 ans)            3<sup>ème</sup> échelon : 551 (durée 2 ans) → <i>tableau d'avancement pour accès à administrateur adjoint, 11 ans de carrière, 5 ans dans le grade</i>            4<sup>ème</sup> échelon : 585 (durée 2 ans et 6 mois)            5<sup>ème</sup> échelon : 626 (durée 2 ans et 6 mois)            6<sup>ème</sup> échelon : 673 (durée 3 ans) → accès aux emplois CSC (INM 821 - HEA 1<sup>ER</sup> chevron INM 881)            7<sup>ème</sup> échelon : 706 (durée 3 ans)            8<sup>ème</sup> échelon : 746 (durée 3 ans) → accès aux emplois CSC (HEA puis HEB)            9<sup>ème</sup> échelon : 783</p>	<p><b>IP2</b></p> <p>1<sup>er</sup> échelon : 457 (durée 1 an et 6 mois)            2<sup>ème</sup> échelon : 483 (durée 2 ans)            3<sup>ème</sup> échelon : 507 (durée 2 ans)            4<sup>ème</sup> échelon : 551 (durée 2 ans)            5<sup>ème</sup> échelon : 585 (durée 2 ans et 6 mois) → <i>possibilité d'accès au grade de DSD2 à condition de 3 ans de services effectifs dans le grade</i>            6<sup>ème</sup> échelon : 626 (durée 3 ans)            7<sup>ème</sup> échelon : 673</p> <p><b>IP1</b></p> <p>1<sup>er</sup> échelon : 706 (durée 3 ans) → accès CSC3            2<sup>ème</sup> échelon : 746 (durée 3 ans) → accès CSC2            3<sup>ème</sup> échelon : 783</p>

**Pour les administrateurs adjoints des finances publiques (équivalent de DSD2 en douane), possibilité d'accéder par examen professionnel au GRAF, grade à accès fonctionnel comportant 4 échelons INM 768, 798, 821, HEA, soit l'équivalent des 3 échelons de DSD1. Une centaine de postes sera créée.**

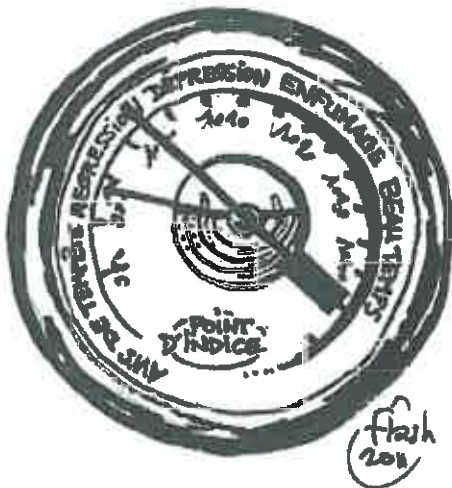
DGFIP	DGDDI
<p><b>Administrateurs adjoint (grade de reclassement des Dir div des impôts et des Dir départementaux du Trésor)</b></p> <p>1<sup>er</sup> échelon : 585 (durée 2 ans)            2<sup>ème</sup> échelon : 626 (durée 2 ans)            3<sup>ème</sup> échelon : 673 (durée 2 ans et 6 mois)            4<sup>ème</sup> échelon : 714 (durée 2 ans et 6 mois) → <i>accès au grade d'AFIP par liste d'aptitude (INM 714 - 768 - 821 - HEA - HEB)</i>            5<sup>ème</sup> échelon : 764 (durée 3 ans) → accès au GRAF par tableau d'avancement (INM 768, 798, 821 et HEA)            6<sup>ème</sup> échelon : 798</p>	<p><b>DSD2</b></p> <p>(grille plus avantageuse mais arrivée plus tardive dans le grade et durée des échelons parfois supérieure)</p> <p>1<sup>er</sup> échelon : 626 (durée 2 an et 6 mois)            2<sup>ème</sup> échelon : 673 (durée 2 ans et 6 mois)            3<sup>ème</sup> échelon : 714 (durée 2 ans et 6 mois)            4<sup>ème</sup> échelon : 768 (durée 3 ans) → <i>possibilité d'accès au grade de DSD1 si au moins 2 ans dans le 4<sup>ème</sup> échelon (INM 798 - 821 - HEA)</i>            5<sup>ème</sup> échelon : 798 (durée 3 ans)            6<sup>ème</sup> échelon : 821</p>

**Pour les administrateurs des finances publiques (comprenant les AFIP et les AGFIP depuis l'INM 714 jusqu'à la HEG, équivalents des DSD2 (à partir du 3ème échelon), DSD1, directeurs régionaux, fonctionnels et interrégionaux), rappelons que ce statut offre une sécurité dans le déroulement de carrière par l'instauration de véritables grades qui ne sont pas, contrairement à la DGDDI, des statuts d'emploi.**



## POUVOIR D'ACHAT

La plupart des agents ne s'aperçoivent pas vraiment de la dégradation de leur pouvoir d'achat. En effet, quand ils progressent d'échelon, sont promus à un grade supérieur ou bénéficient de mesures catégorielles, l'augmentation de leur salaire leur semble garantir à tout le moins la sauvegarde de leur pouvoir d'achat. Et la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) est là également pour atténuer, sous forme de versement d'indemnités, la baisse de pouvoir d'achat de ceux qui stagnent à un indice terminal.



Cependant, la valeur du point d'indice est **le seul baromètre** qui permet de mesurer la sauvegarde du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Les plus hautes autorités de l'Etat ont assuré, lors de la réforme des retraites, ne pas vouloir toucher au niveau des pensions. Mais la non-revalorisation du point d'indice a pour effet direct, lors du calcul de la pension, de faire baisser le montant des retraites, lui-même calculé sur un point d'indice notablement en retard par rapport au renchérissement du coût de la vie.

Donc la non-revalorisation du point d'indice touche en réalité **tous les agents**, qu'ils bénéficient ou non de promotions, d'avancement d'échelon ou de mesures catégorielles.

Bien sur, la Cour des Comptes, dans un rapport du 5 octobre 2010, indique que la rétrocession aux agents des économies induites par le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux excède 50 %. Mais elle relève que cette rétrocession a pris la forme de paiement des heures supplémentaires (gendarmeries, police, éducation nationale, etc.) et de mesures catégorielles, comme l'alignement « par le haut » entre les agents de l'ex DGCP et de l'ex DGI lors de la création de la DGFIP, lequel aurait coûté 50 millions d'euros.

Il apparaît de la sorte que le taux de rétrocession de 50% des économies induites par les « gains de productivité » n'a pas profité à l'ensemble des agents publics alors même qu'ils sont tous touchés par la diminution des effectifs !

La Cour des Comptes précise : « au-delà de 2013, il est difficile d'envisager de prolonger le gel du point d'indice ». On ne peut être plus clair : les pouvoirs publics envisagent donc de faire supporter **durant 3 ans** aux agents publics une diminution de leur pouvoir d'achat, qu'ils soient en activité ou prennent leur retraite.

## 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. :** \_\_\_\_\_ **Fax :** \_\_\_\_\_

**E-mail :** \_\_\_\_\_

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

**Adresse :** \_\_\_\_\_

**Tél. :** \_\_\_\_\_ **E-mail :** \_\_\_\_\_

### Barème des cotisations 2011 :

Contrôleurs stagiaires, inspecteurs-élèves et ingénieurs-stagiaires	Gratuit
Contrôleurs/ contrôleurs principaux	68 €
Inspecteurs du 1er au 6ème échelon inclus et Ingénieurs du 1er au 4ème échelon inclus	88 €
Inspecteurs du 7ème au 12ème échelon inclus et ingénieurs du 5ème au 8ème échelon inclus	96 €
IR3, IP2, directeurs de laboratoire de classe normale	112 €
IR 2, IR1, IP1, DSD2	132 €
DSD1, CSC3, directeurs de laboratoire de classe supérieure et exceptionnelle	152 €
CSC2 et CSC1	180 €
Retraités	60 €

Nota : pour les primo-adhérents, le montant de la cotisation s'établit au prorata des trimestres déjà écoulés. 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.

#### Vos contacts :

Olivier Gourdon, président, Corinne Sacerdote, secrétaire générale,  
Marie-Pascale Vallet, trésorière  
tel : 01 53 17 86 62 - Mèl : [contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr](mailto:contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr)



Retrouvez-nous sur [www.cgcdouanes.info](http://www.cgcdouanes.info) et sur Facebook **Juin 2011**