



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

Le Journal

N°2 - octobre 2011

Page 1 : Edito : une première étape décisive

Page 2 : Interview croisée : quelle légitimité de la CGC en Douane ?

Page 4 : C'est arrivé près de chez vous : réflexions sur le télétravail et son applicabilité en douane

Page 6 : Brèves d'isoloir : listes en concurrence

Page 7 : Propositions d'amélioration et revendications

Edito : Une première étape décisive

Cher(e) collègue,

C'est avec beaucoup de satisfaction que **CGC-Douanes** a déposé ses listes de candidature pour les prochaines élections professionnelles.

La tâche n'était pas aisée car ce jeune syndicat qui a vocation à maintenir la présence de la CGC en douane ne s'est véritablement fait connaître qu'en juillet 2011 par la publication de son premier bulletin. Ce journal a donné lieu à de nombreux commentaires et avis positifs qui nous ont conforté dans notre démarche et qui se sont concrétisés par des adhésions et participations sur les listes de candidature CGC.

Ainsi, **CGC-Douanes** présente aux prochaines élections professionnelles des listes complètes de candidats pour les élections au CT de réseau (20 candidats représentant l'ensemble des grades de catégorie A), pour toutes les CAP nationales de catégorie A (soit 32 candidats répartis sur les grades d'inspecteurs, d'IR3, d'IR2, d'IR1, d'IP2, d'IP1 et de DSD2) ainsi qu'au comité technique ministériel (CTM).

Pour nous, il s'agit déjà d'une première étape très importante qui nous permet de présenter une offre CGC et qui atteste de l'intérêt que porte un grand nombre de douaniers pour la défense des valeurs de l'encadrement.

Alors, à tous ceux qui nous ont fait confiance et qui nous ont rejoint avec assurance et, disons-le, un certain courage, nous adressons nos très sincères remerciements et leur indiquons que nous mettrons tout en œuvre pour faire entendre leurs opinions, leurs idées et leurs revendications et promouvoir la douane en interministériel.

CGC-Douanes

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

Tél. : 01 53 17 86 62 - Mél : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

Site : www.cgcdouanes.info (en cours d'alimentation)

Interview croisée : quelle légitimité de la CGC en douane ?

Depuis quelques mois, on peut lire beaucoup de choses sur la CGC en général et sur CGC-Douanes en particulier. En cette veille d'élections, il a paru utile de faire le point de façon à ce que les collègues puissent voter en toute connaissance de cause.

Nous avons donc donné la parole à Claude Marque, secrétaire général de la fédération CGC des Finances et président de CGC-Centrale, bien connu pour avoir exercé des fonctions d'adjoint à la direction générale des douanes et à la DI d'Ile de France, ainsi qu'à Olivier Gourdon, président de CGC-Douanes.

D'aucuns ont critiqué le caractère récent de CGC-Douanes. Que répondez-vous à cela ?

Olivier Gourdon (OG) : D'abord, je voudrais indiquer que **CGC-Douanes** a effectivement fait l'objet de nombreux tracts acrimonieux depuis quelques mois. Nous avons jusque là décidé de ne pas y répondre car nous considérons que notre temps est plus utilement consacré à construire plutôt qu'à polémiquer. Pour autant, c'est l'occasion, **pour la première fois**, de rétablir certaines vérités.

CGC-Douanes a été effectivement créée parce que le SNCD a décidé subitement de quitter la CGC au début de l'année 2011, créant ainsi une situation très difficile pour elle à l'approche des élections. Il était donc tout à fait naturel de maintenir une présence de la CGC en douane, d'autant que cela répondait aux souhaits de nombreux adhérents. La mise en place, en un temps record, de listes pour les élections, atteste de cette demande soutenue des cadres de voir une offre CGC en douane et de proposer une alternative à une situation monopolistique sur certains grades.

Mais la CGC au niveau national a signé les accords de Bercy qui ne reconnaissent pas expressément la représentation catégorielle...

Claude Marque (CM) : La CGC – à laquelle appartenait alors le SNCD – a effectivement signé les accords de Bercy mais parce qu'ils prévoyaient un système cohérent avec le système existant dans le privé, lequel reconnaît la représentativité de la CGC, calculée sur les seuls effectifs des cadres. L'exposé des motifs de la loi de 2010 indique d'ailleurs expressément un traitement similaire des secteurs privé et public, de sorte qu'il n'était pas prévisible que la loi ne retienne pas un traitement identique. Finalement, c'est pourtant bien ce qui s'est passé !

Qu'a fait la CGC de la fonction publique une fois le projet de loi connu ?

CM : Une fois le projet de loi connu, les fonctions publiques CGC ont fait déposer plusieurs amendements par des sénateurs pour obtenir un calcul spécifique de la représentativité des cadres dans le secteur public. Sans l'existence de ce décompte spécifique, un syndicat de la CGC se voit appliquer les mêmes seuils de qualification qu'un syndicat généraliste. La logique voudrait pourtant que le seuil de 6,50 % nécessaire à l'obtention d'un siège en CT ministériel soit examiné au regard du seul électorat que les syndicats ont vocation à représenter : or, ce n'est pas ce qui est prévu dans la fonction publique et ce seuil sera donc nécessairement beaucoup plus élevé pour un syndicat catégoriel, d'où une rupture manifeste d'égalité entre les syndicats généralistes et catégoriels.

Et quelle action a menée la fédération CGC des Finances ?

CM : Les syndicats CGC des Finances de l'administration centrale et de l'INSEE ont obtenu que les députés d'abord, les sénateurs de l'opposition ensuite (en particulier Mme Catherine TASCIA) déposent des amendements en ce sens et provoquent en définitive le seul débat sur les modalités de représentativité syndicale dans le cadre de l'adoption de cette loi ! Le SNCD ne s'est pas associé à cette démarche.



Et vous en êtes restés là ?

CM : C'est mal connaître la pugnacité de la CGC qui, elle, reste fidèle à ses valeurs ! Un recours devant le Conseil d'Etat a été déposé par la CGC-centrale et la CGC-DGFIP avec 3 questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) à la clé afin que la loi organisant les élections selon les nouveaux modes de représentativité soit invalidée. Ces QPC avaient notamment pour but de censurer une loi qui ne reconnaît pas un décompte d'audience catégoriel, comme c'est le cas dans le code du travail. Devant le risque très sérieux de voir le Conseil constitutionnel censurer la loi, le Conseil d'Etat a finalement préféré « étouffer dans l'œuf » ces QPC en ne les transmettant pas au Conseil constitutionnel.

Et maintenant ?

CM : Compte tenu de ce véritable déni de justice, la Cour européenne des droits de l'homme est saisie par ces deux mêmes syndicats de façon à ce que soit reconnu le droit à un procès équitable et que soient sanctionnées la discrimination avec le secteur privé tout comme l'atteinte à la liberté syndicale. Force est de conclure que la CGC a mis toute son énergie à faire reconnaître la spécificité des intérêts de la catégorie A. Je tiens d'ailleurs à la disposition de tous ceux que ces questions intéressent tous les éléments qui attestent de ce combat.

Revenons plus particulièrement à CGC-Douanes. N'est ce pas illogique de défendre la catégorialité tout en vous adressant aux catégories B ?

OG : **CGC-Douanes** ne présentera que des candidats de catégorie A aux prochaines élections. Mais dans la mesure où les problématiques de management/commandement ne sont pas l'apanage de la seule catégorie A, nous estimons normal de nous adresser également aux collègues de catégorie B, laquelle comporte des personnels d'encadrement, notamment en surveillance. Par ailleurs, de nombreux collègues de catégorie B sont de futurs catégorie A, il est donc logique qu'ils s'intéressent à leur déroulement de carrière.

Ce syndicat n'est-il pas un peu isolé dans son combat ?

OG : **CGC-Douanes** est une structure qui ne subit pas les désagrèments des unions de syndicats contraintes de faire sans cesse des compromis qui peuvent dénaturer, en tout ou partie, le discours et les engagements des uns et des autres... L'isolement est à ce prix car les syndicats généralistes n'auront jamais comme priorité de défendre les intérêts de certains collègues de catégorie A considérés à tort comme des « nantis » alors qu'ils n'ont qu'une juste reconnaissance de leur investissement quotidien.

On a pu lire que vous pourriez manquer d'expérience. Finalement, quelle est votre valeur ajoutée ?

OG : La seule expérience qui prévaut dans la défense des collègues est d'abord de nature professionnelle : elle consiste à bien connaître les métiers d'encadrement que nous défendons parce que nous les avons pratiqués, que ce soit en douane ou en interministériel, et à vouloir améliorer le fonctionnement de l'administration à laquelle nous sommes attachés par un regard critique et constructif. Quant à l'expérience syndicale proprement dite, rappelons que **CGC-Douanes** n'est pas isolée mais agit au sein de la fédération CGC des finances qui dispose d'une expérience reconnue et d'une expertise réelle en matière d'encadrement. Par ailleurs, **CGC-Douanes** développe un discours nouveau, avec un style différent, visant à améliorer la gestion des ressources humaines. Il relaye ainsi les interrogations des collègues en terme de critères de promotions et aborde des sujets interministériels tels que la PFR ou le télétravail, thèmes qu'on voit peu ou pas du tout - ailleurs.

Alors ! Quelles conclusions à quelques jours des élections ?

CM : Les valeurs de la CGC ont encore de l'avenir. La preuve, c'est que l'Inspection des Finances a, pour la première fois, présenté une liste CGC ainsi, d'ailleurs, que les directeurs du service commun des laboratoires ! Quels que soient les résultats, tout sera mis en œuvre pour permettre à la CGC de continuer à faire entendre sa voix.



C'est arrivé près de chez vous !

Réflexions sur le télétravail (ou travail à domicile) et sur son applicabilité en douane

Le journal « les Echos » indiquait récemment que François SAUVADET, ministre de la fonction publique, allait ouvrir une concertation sur le développement du **télétravail** chez les fonctionnaires. Celle-ci se base sur le fait qu'aujourd'hui à peine 2% des agents de l'Etat télétravaillent très occasionnellement, contre 8 % des salariés du privé. Or, le ministre voit beaucoup de vertus au télétravail, qualifié d'« outil d'équilibre des territoires » à même « d'améliorer les conditions de travail » des agents.

Un certain nombre d'études montrent les avantages associés au télétravail :

- **diminution des temps de trajet, amélioration des conditions de travail, diminution du stress ;**
- **économie d'énergie, diminution de la pollution, contribution au développement durable ;**
- **gains de productivité et de qualité ;**
- **capacité à faire face aux situations de crise (pandémies, grèves des transports) ou à des situations personnelles difficiles (handicaps, âge, situations de famille...).**

En parallèle, une « convention cadre » sur le télétravail en administration centrale est entrée en vigueur le 7 décembre 2010. Ce document a été élaboré dans le cadre d'une expérimentation qui se poursuivra jusqu'à la fin de l'année 2012 au terme de laquelle un bilan sera effectué. Dorénavant, tout agent « en fonction en administration centrale » peut demander à bénéficier du télétravail.

L'initiative appartient à l'agent : la demande doit être effectuée par écrit auprès de son supérieur hiérarchique qui, s'il la refuse, doit rédiger une réponse motivée.

En cas d'accord, un protocole individuel est établi pour une durée d'un an, une période d'adaptation de 3 mois étant toutefois prévue pendant laquelle chacune des parties (l'agent ou l'administration) peut mettre fin à ce mode de travail.

L'expérimentation est circonscrite aux « agents en fonction en administration centrale ». Sans autre restriction, cette notion englobe juridiquement les administrations centrales des directions à réseaux dont la direction générale des douanes. Or, pour le moment, seules 3 directions semblent jouer le jeu, même si c'est à dose homéopathique : le Service général dont l'IGPDE, la direction générale des finances publiques (DGFIP) et la direction générale du compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS). On est donc loin de la banalisation du télétravail à Bercy !

➡ **CGC-Douanes** voit d'un œil positif ces expérimentations qui permettent de mieux concilier vie privée/vie familiale/vie professionnelle à condition que le télétravail soit volontaire et réversible. Le télétravail évite de perdre un temps infini dans les transports, notamment en région parisienne, et peut améliorer les performances individuelles par un travail effectué dans de meilleures conditions.



Ces avantages sont d'autant plus prononcés :

- qu'avec l'augmentation du coût de l'immobilier, les personnels sont parfois contraints d'habiter de plus en plus loin de leurs lieux de travail ;
- que les nouvelles implantations administratives (exemple du prochain bâtiment à Ivry sur Seine) sont très mal reliées aux moyens de transport.



A l'avenir, on peut très bien imaginer des cadres des services régionaux d'audit (SRA) préparer et rédiger leurs rapports à leur domicile pendant un ou deux jours par semaine, le reste de l'activité se faisant au bureau. Cela pourrait aussi être le cas des enquêteurs de SRE, de la DNRED ou du SNDJ qui pourrait travailler un jour par semaine chez eux afin de préparer les auditions, leurs procès verbaux ou effectuer des rapports d'enquête. Il en va de même pour les rédacteurs ou chefs de service qui doivent préparer « au calme » notes de synthèse, rapports, instructions ou PowerPoint...

Des objectifs précis seraient fixés par leur hiérarchie sur ce qui doit être fait pendant ce temps de travail à domicile. Il faudrait aussi pouvoir faire en sorte que le jour de télétravail puisse varier en fonction des besoins des agents et de la hiérarchie, ce qui suppose une certaine flexibilité.

Le télétravail ne peut cependant concerner que des personnels qui ne sont pas en contact permanent avec le public. Il ne peut donc être proposé à tous les types de fonctions...

Si on effectue des comparaisons au sein du ministère, la DGFIP pratique, de fait, depuis longtemps le télétravail. Ainsi, certains vérificateurs travaillent depuis chez eux et se rendent depuis leur domicile au sein des entreprises. Ils assistent en moyenne à une réunion de service par semaine où ils rejoignent, à cette seule occasion, leur bureau.

Sans arriver à de telles extrémités, l'isolement pouvant être préjudiciable, **toutes nouvelles formes de travail offrant plus de flexibilité est intéressante à expérimenter.**

Il faut cependant mettre en valeur les contraintes -réelles ou supposées- liées au télétravail :

- D'abord, les managers peuvent y être réticents car ils peuvent préférer disposer des personnes directement sur le lieu de travail. Des garanties existent cependant : les « télétravailleurs » doivent être constamment joignables depuis chez eux lors des horaires de travail. Un dispositif de formation va d'ailleurs être mis en place en septembre 2011 à destination des managers de Bercy ainsi qu'un « guide du télétravail » ;

➤ Il faut veiller à ce que le développement du télétravail ne soit pas un prétexte à une réduction des surfaces de bureau ou au développement de bureaux interchangeables qui servent à plusieurs personnes : cet écueil sera évité si le télétravail n'occupe qu'un ou deux jour(s) par semaine ;

➤ Une autre difficulté réside dans le fait qu'il peut être nécessaire de permettre au « télétravailleur » d'avoir accès à autant d'applications que sur son lieu de travail et ce, de façon tout aussi sécurisée. Or, les outils de télécommunication et informatiques fournis par la douane ne permettent pas toujours d'assurer un travail à domicile performant avec un PC portable fourni par l'administration : l'accès aux réseaux et aux bases de données n'est pas assuré, la carte 3G et le WI FI peu diffusés. Ces outils ne sont pas forcément nécessaires pour un travail utilisant le seul traitement de texte (même si une connexion internet est le minimum requis) mais dès lors que le métier devient pointu, il est nécessaire de pouvoir disposer d'outils de travail collaboratifs et d'un bureau virtuel en tous lieux. Des témoignages de collègues ayant travaillé dans le privé ou à l'étranger avant de rejoindre la douane mettent en valeur le relatif retard de notre direction dans les domaines du nomadisme et de la mobilité.

Affaire à suivre par **CGC-Douanes** ...

Brèves d'isoloir !

Peut-être vous aura-t-il échappé que lors des prochaines élections professionnelles, seules deux listes seront en concurrence au niveau de la CAPC n°1 (directeurs des services douaniers) et seulement 3 listes au niveau de la CAPC n°2 (inspecteurs principaux). Sans la présence d'un syndicat tel que **CGC-Douanes**, seul syndicat à défendre spécifiquement les cadres, autant dire que vous n'auriez pas vraiment eu de choix ! Dès lors, à quoi cela servirait-il de voter ?

Mais tout cela est bien conforme aux nouvelles règles de représentativité des organisations syndicales telles que prévues par la loi du 5 juillet 2010 qui brident le pluralisme syndical...

Si vous pensez que la démocratie implique la diversité, votez **CGC-Douanes!**



Propositions d'amélioration et revendications

7

Une réunion s'est tenue le vendredi 30 septembre dernier au siège de CGC-Douanes avec ses adhérents et sympathisants.

Cette réunion a permis notamment :

- **de faire le point sur les principales difficultés rencontrées par les cadres de la douane ;**
- **de proposer quelques pistes d'amélioration.**

La plupart des organisations syndicales se contentent de réclamer plus de salaires ou plus de primes, ce qui est fortement réducteur et très aléatoire dans ces temps de crise économique. Sans renoncer à ce type de revendications, CGC-Douanes se concentre sur des réformes de fond et des modifications profondes de logique qui sous-tendent l'action de l'administration.

Plus de clarté et de transparence dans les promotions et les mutations

Améliorer la lisibilité des enquêtes pour accéder à certains postes ou grades

Il existe des règles de gestion qui ne sont pas diffusées et ne sont donc connues que par un petit nombre d'initiés qu'il conviendrait de rendre publiques. S'agissant des résultats, chaque personne ayant candidaté à une enquête devrait recevoir copie de l'extrait du procès-verbal de la CAP qui le concerne. Aujourd'hui, quelqu'un qui postule ne sait même pas si sa candidature a bien été reçue et si elle a bien été examinée.

Privilégier l'expérience et la motivation

La compétence des agents (expérience) et/ou leur motivation doivent être davantage prises en compte. Il pourrait être utile de **proposer des entretiens pour toute personne qui répond à une enquête** (notamment lorsque le nombre de candidats est limité). Cela éviterait que, sur certains postes, le seul critère de l'ancienneté serve à départager les candidats et offrirait à certains candidats la possibilité de mettre en valeur leur motivation ou leur projet.

Améliorer la concertation sur le niveau des fonctions

Il convient de définir une **doctrine d'emploi des postes tantôt dévolus à des IPAC, des IPIS ou à des DSD** tout en préservant une certaine souplesse de gestion et en gardant à l'esprit la distinction du grade et de l'emploi. Des cadres se trouvent en effet empêchés de candidater à certains postes parce qu'ils n'ont pas le bon grade **alors qu'il n'y a jamais eu concertation sur le niveau d'un poste** : pourquoi proposer certains postes à des IP, d'autres à des DSD sans qu'il y ait de réelle logique apparente ? Ainsi, les organisations professionnelles pourraient donner leur avis sur la cotation des postes lorsque la liste des postes vacants est connue.

Plus de place à la professionnalisation, à l'expérience et aux nouveaux modes de travail

Expérimenter le télétravail

alternative intéressante au travail en bureau partout où il y a des temps de trajet importants et où les tâches peuvent être plus efficacement réalisées chez soi (cf. article).

Accorder plus de place aux parcours réalisés

Professionnaliser les épreuves de la sélection IP (examen moins théorique) de façon à ce que chaque personne volontaire et méritante, quel que soit son parcours, puisse accéder à des fonctions d'encadrement supérieur.
On pourrait aussi s'inspirer des avancées obtenues à la DGFIP permettant d'accéder, de façon contingentée, directement au grade d'IP par entretien professionnel à partir du 8ème échelon d'inspecteur.

Définir les modalités d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Cette gestion s'appuierait notamment sur :

- l'investissement des individus dans leur métier ;
- la richesse et la variété de leur parcours professionnel.

Des modalités de management plus efficaces et plus respectueuses des personnels

Redonner du sens à la culture de la performance

S'il est **indispensable que chaque service ait des objectifs à atteindre** de façon à ce que chacun ait une feuille de route lisible sur la base de laquelle son action pourra être appréciée, **pour autant, il est nécessaire que les objectifs soient acceptables**. Trop souvent, les objectifs chiffrés n'ont donné lieu à aucune réelle négociation et sont plaqués sur les directions puis découpés par service sans prise en compte du contexte. Par ailleurs, **les objectifs chiffrés ne sont pas toujours définis à bon escient** : en matière de lutte contre la fraude, la définition d'objectifs en terme de montants de fiscalité notifiés aboutit trop souvent à privilégier le contrôle de régularité d'entreprises conséquentes plutôt que le démantèlement de filières bien plus aléatoires. Sans parler des pertes de compétence préjudiciables à long terme pour tous les métiers n'ayant pas fait l'objet de priorités.

Plus de considération pour les personnels

Le développement du travail en réseau lié aux nouvelles technologies implique de donner davantage de latitude et de marge de manœuvre aux cadres « intermédiaires ». La délégation doit être encouragée et privilégiée. Le contrôle de la hiérarchie pourrait ainsi, sur certains dossiers, passer d'un mode a priori à un contrôle a posteriori. Les cadres « intermédiaires » devraient participer davantage au processus décisionnel et ne pas avoir seulement à appliquer les décisions.

Plus de considération pour les cadres mis à disposition et en détachement

Les collègues **mis à disposition et en détachement se sentent trop souvent oubliés** de leur administration, alors que la mobilité est ouvertement prônée afin de multiplier les expériences en interministériel notamment.

Dans les faits, les mis à disposition subissent un avancement généralement plus lent que celui de leurs collègues restés en douane.

Il serait normal que ceux-ci bénéficient de possibilités d'avancement similaires et qu'un bilan annuel soit effectué avec leur administration d'origine.

Leurs retours d'expériences devraient être davantage pris en compte comme une véritable valeur ajoutée afin d'améliorer les performances de la Douane.

Offrir davantage de perspectives aux cadres des douanes

Améliorer et sécuriser le déroulement de carrière

Il est nécessaire de prendre en compte les avancées obtenues pour les personnels d'encadrement de la DGFiP afin de faire bénéficier les cadres des Douanes d'un régime indemnitaire et de possibilités de promotion analogues. Cela passe notamment par la mise en place de véritables grades en lieu et place de statuts d'emploi moins sécurisants.

Donner davantage de visibilité aux cadres

Si les contrats pluriannuels de performance ont indéniablement accrus la visibilité sur les missions de la Douane, les cadres manquent de perspectives sur :

- le sens de la démarche de performance (objectifs revus mécaniquement à la hausse chaque année) ;
- les débouchés de carrière dans un contexte de restructurations permanentes et de suppressions des structures de commandement ;
- le niveau des effectifs afin d'être en capacité d'assurer les missions.

Améliorations des possibilités de promotion en accordant plus de place aux cadres effectuant de véritables tâches de management et de commandement

Accorder plus de compensations aux managers

Les contraintes des inspecteurs exerçant de véritables tâches de chefs de service doivent être davantage reconnues par un régime indemnitaire plus élevé. Ils devraient pouvoir accéder plus rapidement au grade d'IR3 afin de tenir compte de leurs sujétions managériales. Il faudrait également clarifier les modalités de promotion sur place : il n'est pas logique d'accorder le grade d'IR3 dans la filière expert à des collègues qui sont chefs de service de fait (chefs de groupe).

Revaloriser les primes des chefs de service qui subissent des contraintes de management et de mobilité importantes

Le régime indemnitaire des IR chefs de service n'est pas suffisamment attractif : l'indemnité de responsabilité doit être augmentée sous peine de décourager les bonnes volontés. Il paraît tout aussi indispensable de revaloriser l'échelon terminal de l'ensemble des IR1 et des IP1, de façon à tirer vers le haut l'ensemble de la carrière longue en catégorie A.

