



## BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

**N° 2009/19 – 5 mai 2009**

### SOMMAIRE

6 PAGES

- ⇒ **Déclaration liminaire du SNCD lors du groupe de travail POC-CROC du 10 avril 2009** page 1
- ⇒ **Compte rendu du groupe de travail du 10 avril 2009 relatif au bilan de la mise en œuvre des POC-CROC** page 2

## **GROUPE DE TRAVAIL BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DES POC ET CROC DECLARATION LIMINAIRE DU SNCD**

Le SNCD réaffirme son attachement au maintien des CROC dans les DRO, répondant aux préoccupations de nombreux agents suite aux informations qui ont circulé.

Le SNCD souhaite connaître la position de la direction générale à ce sujet.

Le régime indemnitaire des agents de la surveillance dans les CROC devait être traité lors du groupe de travail « fonctions de l'encadrement de la surveillance » prévu le 7 avril mais finalement reporté. Par conséquent, le SNCD souhaite connaître aujourd'hui les propositions de la direction générale.

Le SNCD souhaite également que certains points techniques soient abordés, en particulier le dossier de situation, considéré unanimement par les services comme devant être notablement simplifié et allégé (de nombreuses données étant à disposition de la direction générale par ailleurs).

Enfin, le SNCD réitère sa demande de remise d'un tableau présentant le positionnement de la supervision dans chaque direction.

---

## **COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL**

L'administration était représentée par M. BONNET, Chef de service, Mme ORANGE-LOUBOUTIN, chef de la sous-direction A, M. SCHOEN, chef de la sous-direction D et Mme LARMAND-CANITROT, directrice régionale à l'Inspection des Services (IS), assistés de leurs collaborateurs.

Le SNCD était représenté par Lucile BRAJOT, Patricia MILLIEN, Jean-Philippe SANCEY et Emmanuel FOURNIGAULT.

Le groupe de travail était organisé autour des trois principaux thèmes suivants :

- 1/ le rappel des objectifs et des attentes liés à la création de ces structures ;
- 2/ la présentation du rapport d'audit de l'IS sur ces services ;
- 3/ le plan d'action qu'engagera la direction générale suite à ce rapport.

Plusieurs organisations syndicales sont intervenues en préambule pour lire une déclaration liminaire ou intervenir plus généralement sur le bilan très contrasté, voire globalement négatif, qu'elles faisaient de cette réforme. Le SNCD a, pour sa part, lu la déclaration liminaire dont une copie est annexée au présent compte rendu.

**D'une manière générale, ce groupe de travail, si l'on excepte la présentation par la sous-direction D de son plan d'action et la réponse à certaines questions précises (cf. *infra*), n'a pas toujours été à la hauteur de l'enjeu ; l'administration ayant souvent tendance à tomber dans l'auto-justification de sa réforme sans apporter une réelle valeur ajoutée. Plusieurs organisations syndicales ont notamment insisté sur le fait que ce GT n'était pas assez ambitieux, qu'il aurait dû porter également sur la fonction « renseignement » et que, surtout, il s'inscrivait dans un contexte de réduction drastique des effectifs qui rendait difficile l'établissement d'un bilan objectif et la fixation d'orientations nouvelles.**

## **I - RAPPEL DES OBJECTIFS ET DES ATTENTES LIES A LA CREATION DES POC ET DES CROC**

### **1.1. LE CONTEXTE DE CREATION DES POC ET LE PREMIER BILAN**

Le Chef de service a rappelé que la création des POC-CROC était liée à plusieurs réformes :

- la réforme de la branche « administration générale » ;
- la réforme du renseignement et la lutte contre la fraude (LCF) ;
- et la réforme du dédouanement.

Dans ce cadre réformé, l'administration a estimé qu'il convenait d'avoir une « approche globale » des contrôles et que le rôle des POC devait s'en trouver accru. Surtout, l'administration a insisté sur le fait que, de son point de vue, **les POC devaient être des structures adaptables aux évolutions du dédouanement et en particulier à l'évolution des flux eux-mêmes.**

L'administration a insisté sur les premiers résultats plutôt positifs selon elle de la nouvelle orientation des contrôles qui se traduisent notamment par des bilans annuels dont le ministre lui-même s'est récemment félicité. Si elle est convenue que des améliorations devaient, à l'évidence, être apportées au dispositif, elle estime que ces résultats, en progrès notables sur de nombreux points, sont dus aux agents mais aussi aux réformes de structures engagées dont celle des POC. Elle a toutefois concédé que la fonction « renseignement » devait faire l'objet d'un travail approfondi, en relation notamment avec la DNRED.

### **1.2. LES OBJECTIFS POURSUIVIS PAR LA CREATION DES POC**

Mme ORANGE-LOUBOUTIN a rappelé que la création des POC visait deux objectifs principaux :

- Identifier les services dans les directions régionales afin d'orienter leur action dans le cadre nouveau de la performance ;
- Orienter les contrôles en créant une structure de pilotage dans chaque direction.

**Sur le premier point (identifier les services)**, l'administration a rappelé que la création des POC était indissociable du plan pluriannuel de performance et des plans régionaux dont ils sont la déclinaison et que, au-delà, ces plans s'inscrivaient dans le dialogue de gestion entre la direction générale et les directions interrégionales lors de l'élaboration des BOP (budgets opérationnels de programme).

**Sur le second point (pilotage et orientation des contrôles)**, l'administration a précisé que, dans son esprit, la mise en place des POC et des CROC devait permettre de créer un relais local de renseignement à finalité opérationnelle ; chaque POC devant établir des orientations de contrôle qui tiennent compte, à la fois, des objectifs nationaux et de l'activité du service. En ce sens, **elle a tenu à rappeler que les POC et les CROC devaient être le point de contact privilégié en matière de contrôle et qu'ils devaient jouer un rôle de coordination des différents services concernés.**

Enfin, l'administration, en réponse aux critiques nombreuses des organisations syndicales, a insisté sur les effectifs de ces structures en rappelant que les POC disposent au total de 480 agents dont 250 pour les CROC parmi lesquels 90 agents de la branche surveillance ; chiffres, selon elle, significatifs de l'effort engagé.

Plusieurs organisations syndicales ont tempéré cet optimisme en insistant sur les effets pervers des indicateurs de performance qui tendent à individualiser, voire à cloisonner, l'action des services et des agents et limitent sensiblement, de ce point de vue, l'impact même de la création des POC.

Le SNCD estime pour sa part que la question de la clarification du rôle du POC et de la CROC au regard des autres structures, qu'elles soient régionales (SRE) ou nationales (DNRED) reste posée et que, à l'instar d'autres syndicats, les agents des CROC doivent être destinataires d'un message plus clair et plus précis sur leur rôle, leur positionnement afin de dissiper de nombreux malentendus mais aussi d'harmoniser certaines pratiques manifestement très variées selon les directions.

## II - PRESENTATION DES CONCLUSIONS DE L'AUDIT DE L'IS SUR LES POC ET LES CROC

L'IS s'est livrée à une présentation essentiellement descriptive des résultats de son audit réalisé au cours du premier semestre 2008, ce qui, de son propre aveu, en rend certaines conclusions dépassées ou, à tout le moins, inexactes.

En résumé, cet audit mené sur 7 directions régionales, permet de dégager une série de points forts mais aussi quelques pistes d'amélioration.

### 2.1. LES POINTS FORTS SELON L'IS

- les POC se sont appropriés les changements opérés par la réforme de l'administration générale ;
- la majorité des agents affectés dans les CROC fait preuve de motivation et d'un réel investissement ;
- un réseau d'échanges généralement dynamique a pu se mettre en place ;
- le renforcement du rôle des CROC en matière d'orientation des contrôles est en cours.

### 2.2. LES POINTS A AMELIORER SELON L'IS

- renforcer le rôle de pilotage mais aussi la légitimité des CROC ;
- travailler à une organisation plus homogène des CROC ;
- améliorer une coordination aujourd'hui souvent déficiente ;
- travailler à harmoniser les méthodes de travail des CROC.

Sans méconnaître l'intérêt de certains aspects du rapport d'audit de l'IS, plusieurs organisations syndicales ont regretté que ses conclusions n'aient pas été officialisées plus tôt et qu'elles aient dû chercher à l'obtenir par d'autres moyens ...

## III - PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION GENERALE SUITE AU RAPPORT DE L'IS

Ce point de l'ordre du jour a permis à la sous-direction D d'exposer les principaux axes de son plan d'action qui fera l'objet très prochainement d'une instruction signée du Directeur général.

**Ce fut le moment le plus intéressant de ce GT dans la mesure où il a permis d'aborder des aspects concrets du travail des POC et des CROC et de formuler des propositions d'amélioration, même si les organisations syndicales demeurent prudentes quant aux résultats à venir.**

M. SCHOEN a tenu en préambule à rappeler que ce plan est le fruit d'un **travail collectif** mené entre la direction générale et un panel d'agents des POC, des CROC et de la DNRED afin que chacun puisse recenser les difficultés rencontrées depuis la réforme mais aussi faire part de ses expériences réussies et des méthodes utilisées. L'administration a également insisté sur le fait qu'elle n'entendait pas apporter une réponse définitive aux questions soulevées dans la mesure où le sujet même de la fraude ne s'y prête pas ; la fraude, comme les méthodes pour la combattre, évoluent et requièrent de l'administration et des services une adaptation permanente.

Ce plan s'articule autour de trois axes principaux :

- la complémentarité entre les services ;
- la collégialité dans le travail ;
- la mise en place ou l'extension d'outils adaptés.

### 3.1. LA COMPLEMENTARITE ENTRE POC-CROC ET LES SERVICES

Cette nécessaire complémentarité devra se traduire par :

- **un dialogue renforcé** : organisation régulière de réunions, déplacements de la CROC, en particulier lors de constatations importantes ou atypiques ; l'objectif étant de favoriser les échanges ;

– **la mutualisation de tous les éléments dont disposent les services** : la mise en place de BANACO (base nationale des contrôles) doit permettre d'agréger les différents renseignements dont disposent le PAE, le SRA, le SRE, la RR et les bureaux.

### 3.2. LA COLLEGIALITE

Bien que parfois développée, l'administration ne l'estime pas assez homogène. Aussi, convient-il, selon elle de :

- **généraliser les dispositifs de coordination des contrôles routiers et autoroutiers** ;
- **moderniser les méthodes de travail et les harmoniser** : le travail en réseau et la diffusion prochaine d'un « vade-mecum » sur les analyses de risques devraient y contribuer. De même, la DRD continuera à faire évaluer ses propres productions pour mieux répondre aux attentes du service. Enfin, une politique plus active d'abonnement aux bases de données payantes sera mise en œuvre ;
- **développer le travail en réseau de la DRD et des CROC** afin de favoriser la remontée du renseignement. Parallèlement, un travail d'évaluation de la qualité du renseignement devra être mené compte tenu des disparités constatées ;
- **améliorer les relations entre les différents intervenants** en organisant un réseau de CROC thématiques, animé par la DRD, des journées de travail sous l'égide de la DRD en nommant un « référent DRD » pour un groupe de CROC afin de personnaliser davantage les relations et en associant les CROC à la programmation annuelle des analyses de risque afin qu'elles « collent » davantage aux BOP des DI.
- **mettre en œuvre la GRINAR (grille d'analyse de risques)** qui doit être conçue et utilisée, sous l'égide de la CROC, comme le complément des analyses sectorielles qui existent par ailleurs mais aussi des grilles d'audit accréditation : sa structuration autour de deux risques, « le risque opérateur » et « le risque trafic marchandises de l'opérateur » est, de ce point de vue, essentielle.

### 3.3. LES OUTILS

La direction générale a également cité les différents outils qu'elle entendait généraliser :

- **organisation de deux réunions annuelles des POC-CROC et mise en place d'un panel d'agents qui sera régulièrement consulté** ;
- **simplification du recueil d'informations sur les saisies de stupéfiants** (future base DEMETER) ;
- **création d'un forum de discussion sur ALADIN** ;
- **adaptation des modules de formation** afin qu'ils répondent davantage aux besoins des stagiaires : création d'un module destiné aux agents nouvellement affectés (lesquels devront obligatoirement suivre ce stage), création de modules thématiques.

Compte tenu des nombreuses critiques émises par les organisations syndicales sur le stage existant, l'administration a indiqué réfléchir à en réduire la durée (2 au lieu de 3 semaines) mais aussi à en modifier le contenu, en relation avec la DNRFP, afin qu'il revête un aspect plus pratique.

D'une manière générale, les organisations syndicales sont convenues des apports de ce plan d'action, même si elles attendent d'en mesurer concrètement les effets dans les mois à venir.

**Le SNCD a tenu à insister sur la nécessité d'améliorer la qualité des stages proposés, qu'il s'agisse de celui réservé aux agents des CROC ou de celui de superviseur. Il insiste pour que les améliorations en cours (superviseur) ou à venir (stage CROC) soient aussi portées à la connaissance des agents afin qu'ils soient motivés pour y participer.**

S'agissant de certains aspects développés dans le plan d'action, le SNCD a tenu à faire remarquer que, sur de nombreux points, les échanges entre collègues s'étaient déjà améliorés mais qu'un équilibre devait encore être trouvé et souhaité, en ce sens, que, progressivement, les agents des CROC parviennent à trouver un positionnement administratif et opérationnel adapté. Il a, enfin, regretté le contenu de la future base DEMETER (cf. *supra*) qu'il estime trop exhaustif et craint que son utilisation en soit rendue plus difficile.

Toutes les organisations syndicales (cf. aussi déclaration liminaire du SNCD) ont déploré le poids des tâches statistiques qui pèsent généralement sur les CROC et estiment nécessaire d'alléger en particulier le « dossier de situation » qui fait double emploi avec d'autres supports d'informations.

**En réponse à plusieurs questions du SNCD, l'administration a précisé que :**

– les CROC demeurerait établies au sein des directions régionales opérationnelles, **positionnement auquel le SNCD est particulièrement attaché ;**

– **une étude sur la réévaluation du régime indemnitaire des agents de la branche surveillance affectés dans les CROC** serait menée (sans que pour autant ce RIG puisse être identique à terme à celui des agents de la surveillance qui sont soumis à des contraintes de travail particulières) ;

– **un nouveau tableau actualisé du positionnement de la supervision** dans chaque direction régionale devrait être établi. En effet, le cahier des charges relatif à la réforme du dédouanement permet l'implantation de la supervision soit dans les directions régionales (au sein des CROC), soit dans les bureaux principaux. De l'enquête interne qu'il a effectuée, le SNCD constate qu'une photographie actualisée des choix opérés est nécessaire.

\*\*\*

\*\*\*\*

**Au-delà de ce GT et des prises de position du SNCD à cette occasion, le SNCD entend insister sur les points suivants au regard des échanges qu'il a eus avec ses adhérents :**

1/ Il existe, incontestablement, **un problème de positionnement, voire de légitimité des CROC**, au moins dans certaines directions (la situation est évidemment variable selon les circonscriptions).

Ce problème de positionnement se pose à l'égard de plusieurs services : les bureaux, le secrétariat général de la direction (en matière d'établissement de bilans en particulier), les PAE mais aussi la DRD.

Il paraît plus aigu pour **les agents SU des CROC ; l'administration devrait conforter le positionnement hiérarchique de la CROC (désignation officielle de chefs de CROC pour toutes les CROC, etc.)**.

**Le plan d'action de la direction générale doit être l'occasion pour l'administration de rappeler et de préciser le rôle de chacun mais aussi de légitimer l'action des CROC.**

2/ Au-delà du positionnement des CROC, la question de **la place même du chef divisionnaire par rapport au POC est également posée**. Or, le relais du chef divisionnaire, de même que celui des **chefs de surveillance douanière (CSD)**, est essentiel. L'administration doit préciser et clarifier le rôle de chacun.

3/ Même si l'administration en conteste la réalité, il existe, ici ou là, des velléités ou, à tout le moins, des réflexions visant à confier des missions opérationnelles à l'échelon interrégional. Ainsi, l'idée de CROC ou de SRE interrégionaux n'est pas totalement exclue dans l'esprit de certains. Or, **le SNCD estime que l'échelon régional doit demeurer l'échelon opérationnel par excellence** ; c'est le seul à même de conserver à notre administration son rôle d'administration de services mais aussi le seul à même de préserver une certaine efficacité des contrôles.

**Les problèmes de coordination se posent déjà (cf. supra) à l'échelon régional. Les difficultés n'en seraient qu'accrues à l'échelon interrégional. La qualité du maillage territorial demeure une des conditions de l'efficacité de notre administration aussi bien dans l'exercice de ses missions de contrôle que dans celui de ses missions économiques.**

Pour le SNCD, ces questions demeurent posées, au-delà des annonces de la direction générale lors du GT du 10 avril et de son plan d'action. **La création des POC et des CROC s'inscrit désormais dans la réforme du dédouanement et la création de nouvelles fonctions**, telle que la supervision. Aussi, ces différentes structures et l'organisation des contrôles par les différents intervenants doivent trouver un équilibre durable. L'administration doit aussi **accompagner**, par des instructions (ou des rappels) et la mise en œuvre d'outils adaptés, ces réformes successives afin de **stabiliser** le dispositif et de clarifier certaines situations.

**Au-delà, cela pose à nouveau la question de la succession à un rythme soutenu de réformes. Le SNCD continuera, pour sa part, à réfléchir activement à l'organisation opérationnelle de la douane dans un cadre régional qui permette à chacun en général et à l'encadrement en particulier d'exercer au mieux les tâches qui lui incombent.**

# COTISATIONS 2009

## Fonctionnement du SNCD

Je sais que vous êtes attachés à un bon fonctionnement du SNCD, seule organisation à défendre spécifiquement les intérêts des agents de catégorie A de la DGDDI.

Notre bon fonctionnement repose sur le versement par les adhérents le plus tôt possible dans l'année des cotisations 2009.

Je vous demande donc de bien vouloir envisager, dans la mesure de vos possibilités, un versement de votre cotisation en début d'année ou tout au moins au premier semestre 2009. Je rappelle que les adhérents bénéficient d'une réduction d'impôt égale au 2/3 de la cotisation versée.

Je vous remercie d'avance de votre compréhension des contraintes de fonctionnement de notre organisation.

Jacques DEFFIEUX, président du SNCD

- Inspecteurs-élève et ingénieurs-stagiaires	<b>Gratuit</b>	- IR2 du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>189 €</b>
- Inspecteurs 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>100 €</b>	- IP2 du 5 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> échelon	<b>189 €</b>
- Ingénieurs 1 <sup>er</sup> échelon	<b>100 €</b>	- DSD 2 des 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> échelons	<b>189 €</b>
- Inspecteurs 4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> échelons	<b>114 €</b>	- Directeurs des labos cl. normale des 6 <sup>e</sup> et 7 <sup>e</sup> éch.	<b>189 €</b>
- Ingénieurs 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> échelons	<b>114 €</b>	- IR1 du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>196 €</b>
- Inspecteurs 6 <sup>e</sup> et 7 <sup>e</sup> échelons	<b>129 €</b>	- IP1 du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>196 €</b>
- Ingénieurs 4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> échelons	<b>129 €</b>	- DSD 2 des 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> échelons	<b>196 €</b>
- Inspecteurs 8 <sup>e</sup> et 9 <sup>e</sup> échelons	<b>147 €</b>	- DSD 2 des 5 <sup>e</sup> et 6 <sup>e</sup> échelons	<b>204 €</b>
- Ingénieurs 6 <sup>e</sup> échelon	<b>147 €</b>	- CSC 3	<b>204 €</b>
- Inspecteurs 10 <sup>e</sup> et 12 <sup>e</sup> échelons	<b>165 €</b>	- Directeurs des laboratoires de classe supérieure	<b>204 €</b>
- IP2 des 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> échelons	<b>165 €</b>	- DSD 1 tous échelons	<b>214 €</b>
- Ingénieurs 7 <sup>e</sup> et 8 <sup>e</sup> échelons	<b>165 €</b>	- Directeurs des laboratoires de cl. exceptionnelle	<b>214 €</b>
- Directeurs labos cl. normale 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> éch.	<b>165 €</b>	- CSC 2	<b>224 €</b>
- IR3 du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>180 €</b>	- CSC 1	<b>224 €</b>
- IP2 des 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> échelons	<b>180 €</b>	- Administrateur civil	<b>224 €</b>
- Directeurs labos cl. normale 3 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup> éch.	<b>180 €</b>	- Retraité	<b>64 €</b>

## BULLETIN D'ADHÉSION

Rayer la ou les mentions inutiles :

1) « *nouvel adhérent* », « *renouvellement d'adhésion* », « *changement de situation* »

Tableau à servir impérativement en cas de :

*première adhésion* ou de changement de *situation administrative* ou *familiale*

NOM .....

Prénom .....

Date et lieu de naissance .....

Grade, échelon et fonctions .....

Adresse administrative .....

.....

Téléphone .....

Télécopie + e-mail .....

.....

Coordonnées personnelles (facultatif) .....



SNCD - INFO : Editeur : Syndicat National des Cadres des Douanes et Droits Indirects -  
2, rue Neuve Saint Pierre - 75181 PARIS CEDEX 04

TEL : 01.53.17.84.66 – Fax : 01.53.17.84.83 – Mél : [sncd.siege@douane.finances.gouv.fr](mailto:sncd.siege@douane.finances.gouv.fr)

Président : Jacques DEFFIEUX - Directeur de Publication : Emmanuel FOURNIGAULT.

Dépôt légal : I.S.S.N. 1272-5749

Tirage 200 exemplaires - Albédia Imprimeurs - 137 avenue de Conthe - 15000 AURILLAC.