



Paris, le 16 décembre 2008
COMMUNIQUE CTPC 15/12/2008

CTPC DU 15 DECEMBRE 2008

Le CTPC du 15 décembre 2008 s'est ouvert à 9h30 sous la présidence de J. Fournel, entouré de ses collaborateurs.

L. Brajot, J. Deffieux et S. Mary représentaient le SNCD.

La séance s'est ouverte sur les points de l'ordre du jour qui n'ont pas pu être abordés lors de la première séance du CTPC, le 10 décembre dernier :

- 3° suite de la modernisation du dédouanement abordée le 10 décembre;
- 4° Plafonds autorisés d'emploi et effectifs de référence 2009 ;
- 5° Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 avril 2002 portant organisation de l'administration centrale de la DGDDI ;
- 6° Modification du dispositif d'évaluation-notation ;
- 7° Taxe Poids Lourds ;
- 8° Questions diverses.

Point 3 : Suite de la modernisation du dédouanement abordé le 10 décembre

Le DG a confirmé la fermeture du bureau de Pantin et le transfert des activités CI- fiscalité de celui-ci vers le bureau principal du Blanc Mesnil.

Concernant le bureau de Marne la Vallée, le DG a confirmé le schéma local confiant la supervision des contrôles à la CROC.

Plusieurs fiches techniques sur la modernisation du dédouanement ont été modifiées à la demande des syndicats :

– Fiche sur la « gestion des surnombres ».

Le SNCD souhaitait que pour la mise en oeuvre des mutations, la situation des effectifs à la résidence d'arrivée s'apprécie en prenant en compte tous les mouvements de départs **probables**, au lieu des départs certains. Le SNCD souhaitait, également, que soient pris en compte les départs en retraite **probables**, au lieu d'assurés (**âge de 60 ans atteint** au lieu d'âge limite atteint sous 2 ans).

Le directeur général a concédé de substituer les termes mouvements de départ très probables à mouvements de départ certains, le reste sans changement.

– Fiche sur la « nouvelle chaîne des contrôles en matière de dédouanement » et Fiche sur la « cellule de supervision des contrôles ».

Il était spécifié que la cellule de supervision co-définissait avec la CROC les critères de ciblage locaux, qu'elle les établissait et les faisait valider par la CROC.

La nouvelle version prévoit qu'après établissement des CRILOC, la cellule de la supervision en réfère à la CROC.

- Fiche sur « Le pôle contrôle » :

- le SNCD a relevé qu'il est spécifié que les agents de la cellule de contrôle « peuvent participer » aux audits d'agrément et de suivi conjointement avec les agents du SRA.
- Le SNCD a obtenu que soit précisé que les agents de la cellule de contrôle soient plutôt « **associés** » aux audits, au lieu d'une participation conjointe effective à l'audit. Le SNCD demande en effet que soient clarifiés les rôles de chacun en regard du ressenti des opérateurs. Il est effet délicat d'afficher à l'extérieur un mélange des genres entre l'audit relevant officiellement du SRA et les équipes de contrôle. La consultation des équipes de

contrôle relève d'un principe interne de consultation entre services.

- Fiche sur *l'exercice des contrôles ex post de 1^{er} niveau* : le DG a accepté l'ajout des deux précisions suivantes :
 - o il est précisé que ce type de contrôle est désormais « **essentiellement** » documentaire alors que la première version indiquait un contrôle (exclusivement) documentaire.
 - o Au paragraphe « *moment de contrôle* », il est spécifié dans la fiche que le contrôle est programmé et mis en place dans un délai de 4 mois, à compter de la délivrance du BAE. Le DG a accepté le principe de revoir éventuellement, après une période de mise en oeuvre, la pertinence opérationnelle de ce délai, pour le porter, éventuellement, dans les cas nécessaires à 5 ou 6 mois.

- Fiche sur *les tournées de contrôle en matière de dédouanement*, dans la partie sur les « pré-requis » :
 - o Sur le plan des ressources humaines, la nouvelle version précisera que la tournée de contrôle doit être effectuée par 2 agents dans le cas général, 1 par exception. Le service devrait compter suffisamment d'agents pour assurer en même temps une veille écran active, une tournée de contrôle à **2 agents et un contrôle au bureau**.
 - o Les agents **devront avoir suivi une formation nécessaire** à l'exercice de contrôles spécifiques (PAC).
 - o Enfin ; « **il doit être prévu** » de doter le service de téléphones mobiles et d'ordinateurs portables (ou des PDA) afin d'être joignable lors des contrôles et d'accéder à distance à l'ensemble des informations en lignes utiles pour les contrôles.

D'autres remarques ont été faites par le SNCD, sur la fiche de *l'exercice de la fonction de dédouanement dans les bureaux fiscalité- CI* .

- Le SNCD a fait préciser que l'agent du pôle contrôle du bureau principal qui établit le certificat de visite est bien un agent de catégorie B ou A.
- Tandis que l'agent du bureau fiscalité – CI qui établit la reconnaissance du service peut-être un catégorie C.
- il est mentionné que pour ce qui concerne les indicateurs de performance, il conviendra de bâtir une « doctrine nationale» pour les bureaux fiscalité/Ci ouverts au dédouanement. Le SNCD considère comme essentiel d'en connaître l'échéance.

Mise au vote de l'approbation des axes de modernisation du dédouanement : Le SNCD a voté contre ainsi que toutes les organisations syndicales.

Mise au vote pour l'approbation du dispositif d'accompagnement social issu de la négociation du 13 au 15 octobre 2008 : Le SNCD, FO, UNSA et CFDT ont voté pour. La CGT et SOLIDAIRES ont voté contre.

Point 4 : ° Plafonds autorisés d'emploi et effectifs de référence 2009

Le PAE défini par la DG :

- 18 173 ETPT : L'administration a rappelé que le PAE était l'effectif moyen constaté en cours d'année.

- Moins 423 ETPT composés de 393 ETPT + 30 transferts d'emplois (3 emplois transférés à la Direction des grandes entreprises devenue la Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services, 18 emplois transférés à la gendarmerie pour le contrôle des bagages de soute, 6 emplois transférés au ministère du logement pour la politique de la ville et 3 emplois transférés à l'Agence Centrale des Achats (ACA)).

Le point sur les plafonds autorisés d'emploi et effectifs de référence 2009 s'est ouvert sur les déclarations préalables de toutes les OS.

Le SNCD, quant à lui a fait la déclaration préliminaire suivante :

Monsieur le Président,

En matière de fixation des effectifs de référence 2008 et 2009, il est difficile pour le SNCD de se former une opinion définitive. En effet, ces effectifs doivent dépendre d'une analyse fine de la charge de travail induite par l'accomplissement de nos missions.

Vous ne nous avez pas communiqué la méthodologie utilisée ainsi que les documents de travail vous ayant permis d'établir vos propositions par direction pour 2009.

Nous sommes bien évidemment demandeur d'une remise de ces documents en séance.

En l'absence de ces documents, nous nous sommes livrés à une analyse des tendances que fait apparaître la comparaison des effectifs de référence 2009 par rapport à ceux de 2008.

Dans 11 directions, la baisse annuelle des effectifs proposée est supérieure à 4,45%. Il convient de mettre ce pourcentage en perspective.

Rappelons simplement que sur la base des effectifs en poste en 2008, une réduction des effectifs annuelle de 5% se traduirait par une baisse de près de 25% sur 5 ans et de plus de 40% sur 10 ans. Ce rythme n'est pas soutenable d'autant plus que les baisses d'effectifs sont présentes en Douane depuis de nombreuses années alors même que le ministre du budget, de comptes publics et de la fonction publique a rappelé que le périmètre des missions de la DGDDI n'était pas remis en cause. Il faut désormais sans cesse faire passer le message suivant du SNCD à toutes les autorités : « Dans le cadrage des missions précisé par le ministre, les réductions d'effectifs en Douane ne sont pas soutenables ».

Si l'on analyse la logique interne de votre proposition, on peut discerner les éléments suivants :

- quasi-maintien des effectifs de référence dans les services de la direction interrégionale au sein de chaque interrégion.*
- légère augmentation des effectifs de référence des directions ultramarines.*
- quasi-maintien des effectifs de référence des directions nationales fonctionnelles.*
- quasi-maintien des effectifs de référence rémunérés dans le cadre du BOP de centrale.*

Corrélativement le bilan est très lourd pour les directions régionales opérationnelles (DRO) de métropole : elles absorbent la quasi-totalité de l'effort d'adaptation. La réduction annuelle d'effectifs de référence 2009 est programmée à 428 emplois, 416 suppressions d'emplois sont localisées dans les directions régionales opérationnelles de métropole, soit 97,2 % de l'effort

demandé en 2009. Ceci traduit une vision défavorable de l'opérationnel métropolitain dans le cadre d'une baisse des effectifs non soutenable.

Nous reviendrons plus en détail sur le cas de certaines directions dans la suite du débat.

En réponse sur la logique interne de ses propositions, le président du CTPC a précisé les éléments suivants :

- Il estime effectivement que le niveau actuel des effectifs dans les services de la direction interrégionale au sein de chaque interrégion, les directions ultramarines, les directions nationales fonctionnelles et en centrale ne permettait pas d'envisager de nouvelles réductions. Cette position pour 2009 ne préjuge pas de l'absence de réductions d'effectifs de référence dans le futur dans ces 4 périmètres.

Corrélativement donc, les baisses d'effectifs de référence ont été programmées dans les directions régionales opérationnelles de métropole. La direction générale explique globalement la baisse des effectifs dans les DRO métropolitaines par la diminution de la charge de travail.

AVIS du SNCD.

Le SNCD approuve le quasi-maintien des effectifs de référence dans les 4 périmètres précités (services de la direction interrégionale au sein de chaque interrégion, directions ultramarines, directions nationales fonctionnelles, centrale). **Mais nous dénonçons vivement la position de la direction générale reposant sur une vision de DRO capable d'absorber des chutes significatives d'effectifs alors même que ce processus dure depuis plusieurs années.**

Le président du CTPC a accepté notre demande d'obtenir la consolidation des travaux des CTPS DI/DR portant sur la détermination des PAE et effectifs de référence par résidence et structure, décomposés par branches et par catégories (A et A+).

L'administration a soumis au vote l'approbation des PAE et effectifs de référence 2009 : le SNCD a voté contre ainsi que toutes les OS.

5° Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 avril 2002 portant organisation de l'administration centrale de la DGDDI ;

Mise au vote de la création du poste de sous directeur à l'Inspection des Service de la DGDDI : Le SNCD a voté pour ainsi que toutes les OS à l'exception de SOLIDAIRES qui s'est abstenu.

6° Modification du dispositif d'évaluation-notation ;

L'entretien d'évaluation devient l'entretien professionnel.

Pour autant, les règles posées par le décret ne modifient pas le cadre procédural actuel de l'entretien : il reste annuel, l'évaluateur est le supérieur hiérarchique direct (**qui pour les agents de catégorie A doit impérativement être un agent de catégorie A+**), un préavis de 8 jours est prévu pour préparer l'entretien, lequel conserve un caractère confidentiel et donne lieu à un compte rendu.

Le document servant de compte rendu de l'entretien ressemble donc à l'actuel support de l'entretien d'évaluation, mais comprend deux nouveautés :

- une rubrique consacrée aux « acquis de l'expérience professionnelle », afin d'éclairer l'agent sur ses perspectives de carrière et de mobilité en fonction des postes qu'il a occupé ;
- pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement, des nouveaux critères d'appréciation, tels que « la capacité à organiser et animer une équipe » et celle à « définir et évaluer des objectifs ».

A la demande du SNCD, en groupe de travail, de savoir quels agents devaient être considérés comme « encadrants », la sous-directrice a indiqué qu'il n'y aura pas de liste pré-établie mais que cela visait tout agent en situation de manager. Elle a précisé qu'il s'agissait de valoriser cette fonction et non, comme nous pouvions le penser, d'ajouter des critères d'évaluation supplémentaires pour une catégorie de personnel déjà soumise à une pression significative.

Le nouveau système ne comporte plus l'attribution d'une note.

La fiche de notation disparaît de fait.

Cependant, le maintien de mois de réduction d'avancement à distribuer ne change pas réellement la donne ou, pour reprendre les termes de l'administration, « le levier managérial de la notation persiste avec l'attribution de mois de réduction ».

Une nouvelle notion apparaît : « la cadence d'avancement » qui peut être moyenne (absence de mois) accélérée (mois de réduction) ou ralentie (mois de majoration).

La cadence d'avancement et les réductions de mois accordées figurent à la suite du compte-rendu de l'entretien professionnel.

La proposition de cadence d'avancement (réductions de mois accordées) que l'évaluateur fera au notateur est communiquée à l'agent en conclusion de l'entretien professionnel.

Il convient, cependant, de noter que le décret n'exige pas cette information de l'agent évalué.

Le volume de réductions d'ancienneté qui demeure identique.

Le nombre de mois de réduction d'ancienneté à distribuer reste déterminé selon les règles existantes, soit 90 mois à distribuer pour un effectif de 100 agents ayant bénéficié d'un entretien professionnel (art 7 du décret).

Pour les **paliers de réductions, on observe un retour à l'ancien système**

A la place des deux paliers actuels (un mois et trois mois) sont instaurés trois paliers, d'un mois, de deux mois et de trois mois.

La disparition de l'équivalent de la note intermédiaire (+0,01), qui n'ouvrait droit à aucune réduction de délai, pourra éventuellement être regrettée. Ce pallier permettait parfois de différencier l'agent, qui travaillait bien mais qui ne pouvait bénéficier d'un mois de réduction du fait des quotas, d'un agent assurant un « service minimum ».

Le SNCD a demandé en groupe de travail si la disparition de la note signifiait la fin de la notion de progression dans l'échelon.

La sous-directrice a indiqué que la prise en compte de la situation de l'agent dans son échelon ne constituait plus une règle mais pouvait toujours être prise en compte lors de l'attribution des mois de réduction.

Le SNCD craint sur ce point que l'administration ne donne pas de consignes claires et que les appréciations se fassent au cas par cas.

Le nouveau système instaure un nouveau plafond de bénéficiaires de réductions

Le précédent système prévoyait que 30% maximum des agents avaient droit à une réduction d'un mois, 20% maximum une réduction de 3 mois et un total maximum de 50% des agents pouvaient prétendre à une réduction d'avancement.

L'unique seuil qui persiste dans le nouveau système est un minimum de 10 % des agents hors échelons terminaux qui doivent bénéficier de 3 mois de réduction.

Cela permet de pouvoir récompenser potentiellement jusqu'à 70% des agents contre 50 % actuellement.

Commentaires du SNCD : La multiplicité de quotas dans le système précédent rendait l'exercice de notation très rigide et injuste, en particulier pour les agents de catégorie A dont le nombre restreint ne permettait pas toujours les ajustements nécessaires.

De plus, le notateur redevient véritablement responsable des réductions accordées avec une fourchette de 30 à 70% de ses agents qu'il peut potentiellement récompenser.

Le nouveau système introduit un recours gracieux obligatoire avant saisine de la CAP

Désormais, tout recours portant sur les termes du compte rendu d'entretien devra d'abord prendre la forme d'un recours « gracieux », formulé auprès de son chef hiérarchique direct.

Le recours devant la CAP ne peut intervenir qu'après l'échec du recours gracieux. La possibilité de « recours hiérarchique » subsiste car c'est un principe posé par la jurisprudence (CE, 30 juin 1950, Quéralt).

En cas de recours portant sur la cadence d'avancement, la saisine directe de la CAPL dans les deux mois demeure.

Il est indispensable de rétablir un lien entre les deux recours lorsqu'un agent effectuera à la fois un recours sur les appréciations (avec recours gracieux préalable) et la cadence (saisine directe de la CAPL) afin d'éviter que le même dossier ne soit examiné 2 fois successivement en CAP.

Commentaire du SNCD :

Le SNCD rappelle qu'il est favorable à un système d'évaluation dans la mesure où des voies de recours permettent de corriger les injustices.

Mais l'intérêt de la multiplication des voies de recours (gracieux, hiérarchique, CAPL) apparaît très limité et risque de susciter des difficultés tant pour l'administration en gestion que pour les agents évalués eux-mêmes.

Le recours gracieux obligatoire figure dans le décret et ne peut donc être détaché de l'expérimentation. Il n'en demeure pas moins qu'il est déontologiquement choquant de subordonner la saisine d'une instance paritaire à l'existence d'un recours préalable auprès d'un supérieur hiérarchique.

Le nouveau système met en place des délais de recours différenciés

- L'agent dispose de 10 jours ouvrables à compter de la notification de la réponse pour effectuer un recours gracieux sur les appréciations.
- La réponse du supérieur hiérarchique doit être formulée dans les 10 jours ;
- La saisine de la CAPL doit intervenir dans les 10 jours à compter de la notification de cette réponse.

Commentaires du SNCD :

Face à l'absence de justification pertinente de ce recours gracieux, demeure le sentiment que ce recours et les délais qui l'encadrent ne serviraient qu'à diminuer le nombre de contestations.

SNCD

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

Courriel : sncd.siege@douane.finances.gouv.fr

Ce nouveau système s'inscrit sans doute dans la perspective de l'individualisation de la rémunération?

L'article 13 du décret dispose que « lorsque des régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction de la manière de servir, celle-ci est appréciée par le chef de service au vu du compte rendu de l'entretien professionnel ».

Commentaires du SNCD : Le SNCD restera vigilant quant à l'application qui pourra être faite a terme de l'article 13. En réalité cette énième réforme de l'évaluation / notation semble principalement motivée par la volonté de mettre en place une « rémunération à la performance » pour reprendre les nouveaux termes consacrés (cf. expérimentation des primes de fonctions et de résultats prévue par la RGPP pour les cadres A de l'éducation nationale dès 2009).

Le décret prévoit que le bilan de cette expérimentation sera présenté dans les CTP concernés.

Lors du vote relatif à la question suivante « approuvez-vous la mise en place de l'expérimentation du nouveau dispositif d'évaluation-notation », le SNCD s'est abstenu en considérant la présence d'éléments positifs et négatifs.

7° Taxe Poids Lourds

Intégré dans le PLF 2009, voté au Parlement et au Sénat, cette taxe ne nous semble pas laisser une grande marge de latitude à la DGDDI.

Cette taxe vise à taxer l'utilisation du réseau routier par les véhicules de transport routier de marchandises. Expérimentée dans un premier temps en Alsace, elle sera généralisée au niveau national. Elle devrait entrer en vigueur au niveau national le 31/12/2011 (31/12/2010 pour l'Alsace).

Le réseau taxable sera constitué par le réseau national et les routes des collectivités locales faisant l'objet d'un report de trafic, à l'exception des autoroutes et ouvrages déjà soumis à péage.

Le SNCD a fait la déclaration préliminaire suivante :

Monsieur le Président,

En matière de taxe Poids Lourds, vous avez contesté vigoureusement les termes d'externalisation de mission fiscale utilisés dans la déclaration préalable du SNCD du 10 décembre 2008.

Malheureusement le document de travail remis indique que le projet de loi prévoit la possibilité d'avoir recours à un prestataire privé. Ce

dernier pourrait assurer, toujours selon les termes du document de travail, en page 3, les missions d'établissement de l'assiette de la taxe, de liquidation et de recouvrement.

Votre vive réaction signifie-t-elle que la possibilité de recours à un prestataire privé ne sera pas activée ?

Dans le cas contraire, comment doit-on interpréter votre réaction à l'utilisation par le SNCD du terme d'externalisation, terme extrait des documents de travail transmis aux organisations syndicales.

Au delà de cet éclairage, le SNCD rappelle sa revendication de groupes de travail spécifiques pour préciser le rôle de la Douane, que nous souhaitons, comme vous-même, le plus large possible dans le nouveau dispositif de taxe Poids Lourds.

Les débats ont mis en lumière le cadrage qui aboutit bien à une externalisation des **missions d'établissement de l'assiette, de la liquidation et du recouvrement de la taxe.**

L'administration souligne que la TSVR ne sera pas supprimée mais maintenue à un taux plus faible.

Un nouvel article du code des douanes encadrera la procédure de contrôle de la TPL. La douane prendra en charge le recouvrement forcé. Il sera possible d'effectuer soit des contrôles immédiats soit à posteriori.

Nous avons rappelé notre désaccord de principe à tout processus d'externalisation des missions fiscales.

Pour le SNCD, les contrôles futurs par la Douane notamment à la circulation sur le réseau de routes nationales et secondaires, le contrôle du prestataire et le recouvrement forcé ne peuvent se concevoir sans l'attribution d'effectifs supplémentaires.

Ce point constituait une simple première information des OS, ne faisant pas l'objet d'un vote du CTPC.

8° Questions diverses.

8.1 REFORME SURVEILLANCE.

L'ensemble des organisations syndicales a demandé au Président du CTPC un vote sur le voeu suivant.

Le premier groupe de travail relatif aux perspectives d'évolution des fonctions de la catégorie A en surveillance a suscité de vives réactions de la part des nombreux acteurs de la surveillance, toutes catégories confondues. Aussi nous demandons que de vraies conditions de débats et d'échanges soient mises en place dans ce dossier qui concerne tous les agents des douanes. Nous demandons en particulier :

- ***que ces discussions traitent d'une thématique plus large : 'perspectives d'évolution des fonctions des catégories A et B en surveillance » ;***
- ***que la prochaine réunion sur le sujet se tienne au second trimestre 2009 ;***
- ***que des réunions thématiques soient organisées séparément durant l'année 2009 ;***
- ***que les premières étapes de mise en œuvre de cette réforme ne soient effectives qu'en 2010.***

Ce temps de la réflexion évitera un repyramidage à la hâte, aux conséquences désastreuses pour tous les personnels, et devra être utilisé à réforme développée à la hâte comme d'autres antérieurement. Elle doit permettre :

- ***une reconnaissance, par tous moyens, des missions effectuées actuellement par les agents sur le terrain, en particulier les responsables d'unités et de subdivisions ;***
- ***une refonte concertée et globale de l'instruction cadre sur l'organisation de la surveillance ;***
- ***une juste rémunération des différents acteurs de la surveillance.***

Ce repyramidage doit permettre de reconnaître, à juste titre, les fonctions et la technicité de tous les agents concernés.

Le SNCD a rappelé au président du CTPC l'insatisfaction des CSD comme des chefs d'unité, en précisant que le courrier du directeur général, transmis le lendemain du 1er jour du CTPC, n'avait pas apaisé les craintes les plus vives des personnels concernés. L'absence de transmission d'une copie de ce courrier aux organisations syndicales représentant le personnel n'est pas de nature à renforcer le dialogue social.

Le vœu est soumis au vote : l'administration ne prend pas part au vote. Elle signale toutefois qu'elle est ouverte aux vrais débats et échanges avec les OS.

Toutes les organisations syndicales ont voté pour l'adoption de ce vœu.

8.2 Cellule CITES à Roissy.

Le SNCD demande des éclaircissements sur les informations annonçant la suppression de la cellule CITES à Roissy. L'administration répond qu'il y a eu un problème de communication car il n'y a pas de fermeture programmée. Au contraire, l'ensemble des administrations concernées a décidé d'améliorer le service ainsi que les lieux à dispositions pour prise en charge des animaux.

8.3 Doctrine d'emploi liée à la mise en place de la réforme du dédouanement.

Le SNCD souhaite que des réponses claires soient apportées dans un futur proche à ces propositions d'établissement d'une doctrine sur les emplois de catégorie A dans les pôles de chaque bureau de douane. Nous souhaitons plus globalement qu'une réponse soit apportée au courrier du président du SNCD du 3 décembre 2008 sur la question.

8.4 Elections CCP des contractuels de droit privé et des sportifs de haut niveau.

Le SNCD souhaite un report du scrutin compte tenu des délais très courts de préparation proposés par l'administration.

Cette question est mise à l'étude de la DG.

8.5 En matière de contrôle DEB, en réponse aux questions du SNCD, il a été précisé que les bureaux fiscalité – CI conservent leurs compétences entières dans ce domaine et qu'il n'y a pas de transfert vers le bureau principal.

8.6 Le SNCD a obtenu que plusieurs GT soient programmés :

- un sur le bilan des CROC,
- un sur le bilan de la centralisation comptable,
- un sur la taxe poids lourds.

Un autre GT sera programmé sur le bilan de la réforme de la Garantie.

Les travaux se sont achevés à 21h.

SNCD

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

Courriel : sncd.siege@douane.finances.gouv.fr