



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2005/24 – 14 juin 2005

SOMMAIRE
4 PAGES

- ⇒ Compte rendu du C.T.P.C. du 30 mai 2005 :
- ⇒ Modernisation du renseignement et du dispositif de contrôle et de lutte contre la fraude. 1 à 3
- ⇒ Point d'information sur les nouvelles modalités de gestion des receveurs principaux. 3 et 4

Compte rendu du C.T.P.C. du 30 mai 2005

M. MONGIN, directeur général présidait le CTPC.

Jacques DEFFIEUX, Xavier JOANNE, Alain LEBLANC, Gil LORENZO et Hugues ROY représentaient le SNCD.

Modernisation du renseignement et du dispositif de contrôle et de lutte contre la fraude. Oui, mais ...

1)-Déclaration préalable du SNCD

Monsieur le président,

Le Syndicat National des Cadres des Douanes estime qu'il est indispensable de s'interroger périodiquement sur l'efficacité de notre dispositif de lutte contre la fraude et reconnaît la légitimité de votre démarche.

Le dispositif qui nous est proposé comporte indéniablement des qualités :

- maintien des effectifs consacrés à la lutte contre la fraude ;
- préservation des rémunérations des agents ;
- et surtout, il a permis de conserver l'équilibre entre la DNRED et les services extérieurs tout en renforçant l'ensemble des structures de recherches et d'enquêtes.

Néanmoins, il convient de signaler qu'il ne répond pas à toutes nos revendications :

- il néglige le traitement de certains renseignements de niveau régional ;

- il n'a pas permis d'aboutir à l'harmonisation des rémunérations des enquêteurs des futurs services régionaux d'enquête, même si nous devons admettre que les rémunérations actuelles de chacun ont été préservées;

- enfin, nous estimons qu'il est impératif de renforcer les cellules d'orientation régionales véritable pilier régional du nouveau dispositif. A cet effet, un transfert partiel des effectifs dédiés au contrôle différé devrait être envisagé dès ce CTPC.

S'agissant des effectifs en charge du contrôle différé, le SNCD exige qu'ils soient, le moment venu, redéployés vers des fonctions d'audit, d'enquête et de pilotage.

Le Syndicat National des Cadres des Douanes considère que l'efficacité de ce dispositif est subordonnée aux trois conditions suivantes :

- que l'on puisse mesurer correctement les apports de tous les services concourant à un même résultat contentieux. Aujourd'hui, seul le service qui enregistre le contentieux voit ses indicateurs progresser. C'est comme si dans un sport collectif, le résultat était attribué au seul buteur et non à l'équipe ;

- que toutes les fonctionnalités du Système Informatique

de Lutte Contre la Fraude (SILCF) soient déployées au plus vite. Aujourd'hui, nous avons une formule 1 qui roule à la vitesse d'une 2 CV ;

- que la baisse des crédits alloués aux structures de lutte contre la fraude, que nous connaissons depuis plusieurs années, soit stoppée. Sur ce point, le Syndicat National des Cadres des Douanes interprétera toute nouvelle baisse comme un manque de volonté de notre ministère de soutenir l'action de la douane dans sa lutte contre la fraude.

Enfin, le Syndicat National des Cadres des Douanes demande que vous fixiez un rendez-vous annuel aux organisations syndicales pour évaluer l'efficacité du dispositif de lutte contre la fraude afin d'éviter les erreurs qui ont été commises en matière de BR et de CIR.

2)-Réforme du renseignement et du dispositif LCF : oui, mais ...

La réforme du renseignement et du dispositif de lutte contre la fraude a été engagée par l'administration à l'été 2004. Le 30 mai dernier, le directeur général soumettait au CTPC la version définitive de son projet de réorganisation des services concernés.

Le nouveau dispositif repose sur le principe d'une plus grande professionnalisation des trois filières du renseignement, des enquêtes et des recherches, ainsi que sur une clarification des compétences entre les différents acteurs de la lutte contre la fraude.

C'est ainsi que la filière " renseignement " se recentre sur la DRD qui sera chargée de la mise en œuvre de la collecte, du traitement et de la diffusion du renseignement, et de l'animation d'un réseau de correspondants régionaux constitués des CROC implantées dans chaque DR. Les recherches deviennent de la compétence exclusive de la DOD, nouvelle direction créée à cette fin au sein de la DNRED, entraînant la suppression des BRR ; enfin, l'activité " enquêtes " est redistribuée entre les SRE (ex-CERDOC) et les divisions parisiennes de la DED, les échelons étant réorientés sur les seules recherches. L'ensemble de ces mesures a déjà été présenté et analysé par le SNCD, notamment dans son BI n° 2004/47.

La recherche d'un meilleur pilotage des contrôles, le renforcement de la professionnalisation de certains métiers comme les recherches ou les enquêtes, la clarification des compétences entre DNRED et services régionaux, sont autant de motifs légitimes que le SNCD doit reconnaître.

Pour autant, ce nouveau dispositif porte en lui des risques de dysfonctionnement que le SNCD n'a pas manqué de dénoncer. Il en est ainsi des carences pro-

lables du nouveau dispositif " recherches " induites par la suppression sans appel des BRR, associée à un maillage insuffisant de la nouvelle DOD ; certaines circonscriptions n'ayant maintenant ni l'une ni l'autre des deux structures. Le traitement du renseignement de niveau régional risque également d'être négligé, conséquence de la centralisation du traitement du renseignement sur la seule DRD. Enfin, faute d'un renforcement des services en charge de l'orientation des contrôles, la nouvelle architecture LCF perdrait immédiatement de sa pertinence. Le directeur général lui-même présente d'ailleurs cette réforme comme un pari sur l'avenir !

C'est pourquoi le SNCD a soumis au directeur général, en ouverture du CTPC, une déclaration préalable posant clairement les conditions nécessaires à la réussite de cette réorganisation :

- un renforcement des CROC par transfert partiel des effectifs dédiés au contrôle différé,
- un instrument de mesure équitable de l'apport réel de chaque service ayant concouru à la réalisation d'un même contentieux,
- un déploiement très rapide de toutes les fonctionnalités du SILCF, notamment le volet renseignement,
- et, condition sine qua non, un gel des baisses de crédits alloués aux structures LCF.

Enfin, le SNCD a demandé qu'une évaluation de l'efficacité du dispositif soit réalisée périodiquement afin d'éviter les erreurs commises précédemment, notamment en ce qui concerne les BRR et les CIR ; services supprimés après seulement sept années d'existence sans qu'ils aient eu vraiment les moyens de fonctionner comme cela était prévu à leur création en 1998.

Considérant d'une part :

- que le directeur général a répondu positivement à toutes ces attentes, soit sur le principe (évaluation annuelle, moyens budgétaires), soit par des mesures concrètes (transfert autorisé d'un emploi CD vers la CROC, mise en œuvre accélérée du SILCF),
 - que deux antennes supplémentaires de la DOD sont créées à Strasbourg et La Rochelle,
- et d'autre part :
- que cette réorganisation s'effectue exceptionnellement à effectifs constants,
 - et qu'aucun agent restructuré ne sera financièrement pénalisé grâce une possibilité de maintien à titre personnel du régime indemnitaire antérieur,

Le SNCD a finalement émis un vote favorable.

Les déclinaisons régionales de ce nouveau dispositif doivent maintenant être soumises aux CTPL en septembre prochain, pour une mise en application progressive à partir de l'automne et jusqu'au 31 juillet 2006.

TABLEAU : Bilan de la réforme sur la répartition des effectifs par branches d'activité

SERVICES	AG			CO			SU			TOTAL		
	Avant	Après	Var.	Avant	Après	Var.	Avant	Après	Var.	Avant	Après	Var.
D.N.R.E.D. (services de la DI)	66	83	17	18		-18	56	36	-20	140	119	-21
D.R.D.	75	108	33	7		-7	11	11	0	93	119	26
D.E.D recherches PARIS (+BST, soutien technique)	5	9	4			0	60	86	26	65	95	30
D.E.D recherches PROVINCE & DOM			0			0	179	272	93	179	272	93
D.E.D commandement PROVINCE & DOM	49	36	-13			0			0	49	36	-13
TOTAL RECHERCHES (DOD)	54	45	-9	0	0	0	239	358	119	293	403	110
D.E.D enquêtes PARIS	12	24	12	68	78	10			0	80	102	22
D.E.D enquêtes PROVINCE & DOM			0	58	4	-54			0	58	4	-54
TOTAL ENQUETES (DED)	12	24	12	126	82	-44	0	0	0	138	106	-32
BILAN D.N.R.E.D	207	260	53	151	82	-69	306	405	99	664	747	83
ex CERDOC												
* Enquêtes / S.R.E.			0	290	352	62			0	290	352	62
* Contrôles différés			0	155	166	11			0	155	166	11
* S.R.O.C / Pilotage			0	141	128	-13		74	74	141	202	61
BILAN	0	0	0	586	646	60	0	74	74	586	720	134
B.R.			0			0	194	8	-186	194	8	-186
C.I.R	29		-29			0	6	20	14	35	20	-15
Bilan Global	236	260	24	737	728	-9	506	507	1	1479	1495	16

Point d'information sur les nouvelles modalités de gestion des receveur principaux

Ce point est à relier avec la mise en œuvre de la réforme statutaire modifiant les grades du deuxième niveau de la catégorie A avec la mise en place :

- d'un grade d'IR2 (inspecteur régional de 2^{ème} classe), comptant 4 échelons, remplaçant le grade de RP2.
- d'un grade d'IR1 remplaçant le grade de RP1 avec le même espace indiciaire (3 échelons).

Le directeur général a précisé que les travaux ministériels de mise en place de cette réforme avaient pris un retard important. Tout en rappelant le caractère prioritaire de cette réforme, M. MONGIN estime que cette réforme ne pourra être mise en œuvre avant 2006.

La date du 1er janvier 2006 devient donc la nouvelle date cible. Les innovations introduites dans le dispositif de gestion concernent :

- l'accès au grade de RP2 par deux filières : la filière " chef de service " et la filière " expertise " ;
- la formation d'un tableau des mutations commun inspecteurs-RP2.

1) -L'accès au grade de RP2 par la filière " chef de service " et " expertise "

Le tableau d'avancement au grade de RP2 fait actuellement l'objet de 2 enquêtes annuelles (juin et décembre). Les enquêtes comportent 2 annexes listant d'une part les emplois comptables (Annexe I) et d'autre part les emplois fonctionnels (Annexe II) offerts aux inspecteurs. Ces emplois correspondent aux postes non pourvus à l'issue des deux tours de mutation.

Dorénavant, les emplois mis en compétition seront de deux natures : emplois implantés de " chefs de service fonctionnels ou comptables " et emplois offerts au titre de " l'expertise ". Ces deux catégories d'emplois constituent des voies d'accès différentes au grade de RP2.

1.1) -La filière " chefs de service "

Les emplois de " chefs de service " sont des emplois implantés. Ils correspondent à des fonctions d'encadre-

ment. Les inspecteurs ayant vocation au grade de RP2 et candidats à ces emplois bénéficieront d'une promotion assortie de mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

Ces emplois seront préalablement proposés en mutation aux agents ayant déjà le grade de RP2. Les emplois non pourvus lors des deux tours de mutation seront ensuite offerts au tableau d'avancement au grade de RP2 selon les modalités de gestion actuelles. Après la promotion, la règle de gestion des 2 ans d'exercice sur le poste préalablement à une nouvelle affectation en qualité de RP2, en vigueur aujourd'hui, continuera de s'appliquer.

1.2) -La filière " expertise "

1.2.1 Dispositif

Les emplois de RP2 offerts au titre de l'expertise permettront aux inspecteurs ayant vocation mais qui ne souhaiteront pas effectuer une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, d'être promus au grade supérieur en conservant les mêmes fonctions, sous réserve qu'ils aient acquis une compétence particulière dans ces fonctions.

Le nombre d'emplois offerts au titre de l'expertise à chaque tableau d'avancement dépendra des disponibilités budgétaires et des plans ministériels de qualification accordés au titre de l'année considérée. Ce nombre sera réparti par familles professionnelles ou " métiers ". L'administration déterminera cette répartition en fonction de plusieurs critères :

- représentativité de chaque famille professionnelle au sein de la population inspecteurs-RP2;
- état des vocations au grade de RP2 de chaque métier;
- proportion de RP2 dans chaque famille professionnelle.

Chaque année, l'administration étudiera les caractéristiques des différentes familles professionnelles afin de définir le nombre de promotions dédiées à chacune d'entre elles.

Les différentes familles professionnelles prises en compte sont :

- " administration générale " ;
- " opérations commerciales " ;

- " enquêteurs et ODJ " ;
- " surveillance " (spécialistes compris) ;
- " informaticiens " (agents possédant la qualification TAI et l'exerçant actuellement) ;
- " enseignants " ;
- agents mis à disposition et détachés.

Les agents promus au titre de l'expertise seront soumis à la règle des 2 ans d'exercice sur un poste comme leurs collègues promus dans le cadre de la filière " chefs de service ". A l'issue des deux ans, ils pourront solliciter une mutation par inscription au tableau des mutations commun inspecteurs-RP2, ou en se portant candidat à une enquête de mutations RP2 pour un emploi de chef de service.

1.2.2 Tableau d'avancement de juillet 2005

Pour tenir compte des vacances budgétaires actuelles (hors Plan ministériel de qualification 2005) et sur les bases précisées ci-dessus, l'administration propose de mettre ce dispositif en application dès le tableau d'avancement de juillet 2005 en offrant aux inspecteurs 40 emplois de RP2 au titre de l'expertise (cf. détail, ci-dessous).

Agents administratifs	17 emplois
Agents OP/CO - CI	12 emplois
Enquêteurs + ODJ	6 emplois
Agents surveillance	0 emploi
Informaticiens	1 emploi
Enseignants	2 emplois
MAD et détachés	2 emplois
TOTAL	40 emplois

A cet égard, afin de garantir la logique du dispositif, l'examen des candidatures en CAPL devra faire l'objet de la plus grande attention.

Les CAPL de chaque direction établiront un classement unique de l'ensemble des candidats quelle que soit la nature des emplois sollicités (chefs de service, expert, promotions retraites) et fondé sur la valeur professionnelle des agents. Ce classement, établi en fonction de la qualité des dossiers des candidats et de leurs mérites respectifs, sera essentiel dans le choix des candidatures qui seront examinées par la CAP centrale, notamment en ce qui concerne les promotions au titre de l'expertise.

2) La formation d'un tableau commun inspecteurs-RP2

Désormais les tableaux d'organisation des directions feront apparaître d'une part les emplois de RP2 identifiés " chefs de service ", d'autre part tous les autres emplois inspecteurs ou RP2 sous une rubrique catégorie " A ".

Dans ce contexte, la mise en place d'un tableau des mutations commun inspecteurs-RP2 apparaît comme une nécessité. Tous les RP2 (chefs de service ou non) qui souhaiteraient solliciter une affectation sur un emploi banalisé " inspecteur-RP2 ", auront la possibilité de s'inscrire au tableau des mutations existant déjà pour les inspecteurs, selon les modalités énoncées par le règlement particulier des mutations.

Les modalités de fonctionnement de ce tableau sont encore en cours d'étude et seront présentées aux organisations syndicales lors d'un prochain groupe de travail afin de pouvoir être mis en oeuvre à l'automne 2005 pour des mouvements en 2006. A ce stade, la réflexion engagée par le bureau A/2 s'oriente vers le dispositif suivant :

Pour classer les agents, le barème forfaitaire des points appliqué aux RP2 serait calculé, de manière identique à celui des inspecteurs, en fonction de leur échelon. Cependant, afin de conserver une équité de traitement entre les inspecteurs ayant accepté une mobilité à l'occasion d'une promotion sur un emploi de chef de service (et ayant perdu à cette occasion leurs points résidence), et les inspecteurs demeurés sur leur poste dans le cadre d'une promotion dans la filière expert (et ayant poursuivi l'accumulation des points résidence), l'administration envisage d'accorder une compensation sous forme de points supplémentaires aux premiers lors de leur inscription au tableau.

AVIS du SNCD : Le SNCD s'est largement investi depuis le début de l'année 2003 pour faire valider par tous les interlocuteurs (DGDDI, DPMA, Direction du budget, Minéfi, etc.) la nécessité de transposer en douane la réforme de la DGI mise en oeuvre depuis (1/06/2004). La lecture des multiples bulletins d'information hebdomadaires du SNCD depuis le printemps 2003 est édifiante à cet égard. Nous avons souligné en son temps les limites de cette réforme, notamment concernant les RP1 et les IP1. Nous regrettons de plus que la date de mise en oeuvre prévue au 1er janvier 2005 n'ait pas été respectée du fait des multiples lourdeurs administratives et des obstacles de nature budgétaire.

Mais au final, la mise en oeuvre de cette réforme constitue aujourd'hui un progrès réel pour l'ensemble des inspecteurs (mécanisme de promotion sur place et croissance significative des postes de RP2 offerts) et représentera demain (en 2006) une avancée notable pour les receveurs principaux de 2ième classe (amélioration de l'espace indiciaire).

Le SNCD persistera dans son travail quotidien pour obtenir la transposition en douane de toute avancée statutaire obtenue par nos collègues du Minéfi et d'autres ministères. Le SNCD travaille depuis 2004 pour obtenir d'autres améliorations statutaires :

- pour nos collègues cadres du 3ième niveau de la catégorie A, filière directionnelle,
- et pour nos collègues IP1 et RP1.

En tant qu'organisation catégorielle, le SNCD met un point d'honneur à travailler pour tous les agents de l'encadrement douanier, de l'inspecteur au receveur régional, experts ou chefs de service. Cette approche fait du SNCD un syndicat bien souvent critiqué mais pas égalé dans la défense des problèmes spécifiques de la catégorie A de l'administration des douanes.

SNCD- INFO : Editeur : Syndicat National des Cadres des Douanes et Droits Indirects - 80, rue de Paris - 93100 MONTREUIL

TEL : 01.42.87.08.32 ou 06.80.54.05.58 (JD) ou 06.72.93.28.12 (PL) ou 06.86.43.26.37 (ER)

Fax : 01.42.87.08.54 – Mél : sncd.siege@wanadoo.fr

Président : Alain LEBLANC - Directrice de Publication : Elisabeth ROGANI.

Commission Paritaire n° 1008 S 06770 - Dépôt légal : I.S.S.N. 1272-5749

Tirage 2.000 exemplaires - Imprimerie GERBERT - 31 Chemin du Berthou - 15000 AURILLAC.