



## BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2005/36 – 6 septembre 2005



- ⇒ Le SNCD, une organisation spécifique au service de la catégorie A. 1 à 5
- ⇒ Cotisations. Bulletin d'adhésion. 6

### Le SNCD, une organisation spécifique au service de la catégorie A

En ce début d'été 2005, un certain nombre d'organisations syndicales généralistes (FO, CFDT notamment) se sont enfin aperçues que le SNCD travaillait à l'amélioration des carrières des inspecteurs au travers du projet relatif à l'amélioration des carrières du 3<sup>ème</sup> niveau (filiale directoriale). Nous n'interdisons à personne de faire également pression sur la direction générale sur le sujet. De la même façon, le SNCD a posé depuis 2002, la question de la mise à parité des carrières du 2<sup>ème</sup> niveau (carrière longue) avec celles de la DGI au travers du dossier des experts et de la création des grades d'inspecteurs régionaux. Le comble de l'ironie réside dans leur communication présentant l'action du SNCD comme problématique alors qu'elles connaissent parfaitement la spécificité du SNCD, organisation catégorielle, qui a comme objet social, la défense des intérêts des agents de catégorie A, chefs de service ou experts.

Le SNCD ne présentera jamais, comme le font certaines organisations syndicales généralistes, les agents de catégorie A des douanes comme des privilégiés. En effet nos profils de carrière ne sont pas à la hauteur de ceux de nos collègues de la DGI, direction référence au Minéfi.

La palme de la politique anti-cadres A peut être attribuée à la CFDT lors du débat sur les retraites. En effet, dans une interview publiée dans le quotidien LES ECHOS daté des 18 et 19 avril 2003, le secrétaire général de la CFDT présentait alors ses revendications : “ **Il faut que le gouvernement nous dise de combien sera la pension minimale garantie que nous demandons. Nos revendications sont claires sur ce point : 100% du SMIC pour un retraité qui gagnait le salaire minimum, 80 % pour une rémunération de 1500 euros, 70% pour 3000 euros** ”. En définitive, il s'agissait d'une revendication de retraites dégressives ciblant tout spécialement les traitements d'activité supérieurs ou égaux à 3000 euros. L'ensemble des inspecteurs, receveurs principaux, inspecteurs principaux et directeurs apprécieront car **on ne peut confondre le mécanisme de retraite (revenu différé) avec des mécanismes d'imposition redistributifs.**

Nous ne nous associons pas à l'image de privilégiés projetée sur les agents de “ catégorie A+ ” (2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveau de la catégorie A) par une grande majorité d'organisations syndicales généralistes tout en prétendant défendre les intérêts des inspecteurs.

**Pour nous, au SNCD, il n'y a pas d'agents de catégorie A douaniers privilégiés dès lors que leurs profils de carrière ne sont pas à parité avec ceux de nos collègues des impôts.**

La politique de défense des intérêts des agents de catégorie A, menée par le SNCD, est donc multiforme.

Le SNCD est la seule organisation à présenter en douane un projet global pour les agents de catégorie A **tenant compte des pratiques statutaires dans la Fonction Publique**, pour améliorer la carrière des inspecteurs. Ce projet se développe suivant 9 axes :

- Extension de l'espace indiciaire des inspecteurs,
- Facilitation de l'accès au deuxième niveau de la catégorie dans le cadre de la " carrière longue ", c'est-à-dire la filière receveurs (et plus tard inspecteurs régionaux) et inspecteurs principaux (IPAC),
- Amélioration de la linéarité au sein de la carrière longue,
- Réforme statutaire améliorant les conditions de la " carrière longue ",
- Extension de l'espace indiciaire de la carrière longue,
- Facilitation de l'accès au troisième niveau de la catégorie A, c'est-à-dire la " carrière courte " ou " carrière directoriale ". Amélioration de la linéarité au sein de la carrière courte,
- Extension de l'espace indiciaire de la carrière courte,
- Réforme statutaire améliorant les conditions de la " carrière courte " ou " carrière directionnelle ",
- Mise en place d'un régime indemnitaire fonctionnel de chef de service.

### **1) Extension de l'espace indiciaire du grade d'inspecteur**

En l'état, le dernier échelon (le douzième) de ce grade comporte les indices suivants :

780 Brut (I.B.), 641 Nouveau Majoré (I.N.M).

Le SNCD suit particulièrement les modalités de transposition à la Douane de la réforme du statut des

attachés de l'administration de l'Etat. Le 21 décembre 2004, le Ministre de la Fonction Publique a donné son accord à **une revendication des Fonctions publiques CGC** pour la mise en place d'un **plan de mesures statutaires progressives** pour la catégorie A. Sa première concrétisation est le nouveau statut des attachés de l'administration de l'Etat qui prévoit, entre autres mesures, la revalorisation de l'indice terminal des attachés à 821 pour l'I.B. (+21 points), et 657 pour l'I.N.M. (+16 points).

Le SNCD demande, dans un premier temps, la même revalorisation pour les inspecteurs des douanes de 12<sup>ème</sup> échelon.

Toutefois, pour le SNCD, le grade d'inspecteur ne représente qu'une étape dans le parcours professionnel des cadres A. L'objectif stratégique est de permettre à un maximum d'agents d'atteindre le plus rapidement possible le 2<sup>ème</sup>, voire le 3<sup>ème</sup> niveau de la catégorie A.

### **2) Facilitation de l'accès au deuxième niveau de la catégorie A dans le cadre de la " carrière longue ", c'est-à-dire la filière receveurs (et plus tard inspecteurs régionaux) et inspecteurs principaux (IPAC)**

Cet accès se définit par le passage du grade d'inspecteur à celui de RP2 (Inspecteur régional IR dans le futur). Cette facilitation ne peut découler que de la transformation d'emplois d'inspecteurs en A+.

Depuis plusieurs années, le SNCD influe sur la mise en œuvre des plans ministériels de qualification (PMQ), notamment le niveau du contingent de transformation d'emplois de A en A+. En la matière, le SNCD se trouve souvent seul, via sa fédération, dans la revendication au niveau des groupes de travail du Minéfi. Alors que les organisations généralistes concentrent leur attention sur les transformations d'emploi de C en B et de B en A, le SNCD, quant à lui, concentre toute son action sur les transformations de B en A et de A en A+. Ainsi, l'activité syndicale du SNCD lui a permis de mener des analyses comparatives transversales au sein du Minéfi et d'obtenir pour la douane après plusieurs années de négociation, l'application des règles les plus favorables du Minéfi, en vigueur à la DGCP, en matière de transformation d'emplois de A en A+.

Dans le cadre de la mise en place de la LOLF, une nouvelle méthode de transformation d'emplois se substituera au plan pluriannuel ministériel de qualification (PMQ pluriannuel). Il s'agira de la détermination et de l'actualisation annuelle des taux de promotion (nombre de promus/nombre de promouvables) par grade. Le SNCD s'investira tout particulièrement dans le suivi des taux de promotion aux grades de catégorie A, poursuivant ainsi son activité spécifique en la matière.

**En résumé, le SNCD est bien le seul à s'occuper en douane des mesures intracatégorielles de qualification en catégorie A. Les transformations d'inspecteurs en RP2 permettent donc de faciliter l'accès au 2<sup>ième</sup> niveau.**

### **3) Amélioration de la linéarité au sein de la carrière longue**

Cette carrière se définit par la séquence de grades suivante : RP2 – RP1 – IP.

Certaines étapes peuvent être omises car la promotion au grade d'IP1 s'adresse dans le cas général à des RP2 avec un contingent limité de passages directs du grade d'inspecteur au grade d'IP2 et de passages du grade de RP1 au grade d'IP1.

En la matière, ce sont les transformations d'emplois d'inspecteur en RP1 et IP1 qui permettent une amélioration des taux de promotion.

Nous rejoignons la problématique évoquée ci-dessus des PMQ et du volet intracatégoriel A avec les transformations d'emplois de A en A+.

### **4) Réforme statutaire améliorant les conditions de la “ carrière longue ”**

Par son activité syndicale, le SNCD a eu connaissance en 2002 des travaux menés à la DGI visant à mettre en place une réforme statutaire impactant les carrières longues en parallèle avec la réorganisation des structures de la DGI visant à fusionner les centres des impôts et les recettes des impôts.

Dès lors, en anticipant les réformes de structure probables, le SNCD n'a pas ménagé ses efforts à tous les niveaux (direction générale des douanes, DPMA, secrétariat général du Minéfi, cabinet du ministre) pour faire valider le principe d'une transposition de la réforme statutaire des impôts à la douane. Nous espé-

rons après 3 ans d'effort arriver au terme de ce travail par la mise en place des nouveaux grades d'inspecteurs régionaux.

Il est bien évident que nous n'avons pas eu le soutien, dans le travail préliminaire de communication avec les diverses autorités politiques et administratives, d'organisations syndicales généralistes qui considèrent parfois les receveurs principaux comme des privilégiés.

*(Pour plus d'informations sur ce sujet, nous renvoyons le lecteur aux nombreux bulletins d'informations du SNCD depuis 2003).*

**La mise en place de cette réforme statutaire permettra aussi bien de faciliter l'accès au 2<sup>ième</sup> niveau de la catégorie A que d'améliorer la linéarité au sein du 2<sup>ième</sup> niveau. Ceci constituera un moment privilégié de l'action syndicale du SNCD compte tenu de la relative rareté des réformes statutaires.**

### **5) Extension de l'espace indiciaire de la “ carrière longue ”**

Notre travail a pour but d'obtenir la transposition à la Douane des mesures du **plan de mesures statutaires progressives**, né de l'accord du 21 décembre 2004 entre le ministre de la Fonction Publique et la CGC.

Cet accord prévoit de relever l'indice brut terminal des carrières du 2<sup>ième</sup> niveau au-delà de l'indice butoir 966.

Ce relèvement se fera par la création de postes fonctionnels indicés à 1015. En complément, un contingent de postes fonctionnels pourraient être indicés en Hors échelle A.

Le calendrier et le niveau de ces contingents feront partie des préoccupations de travail du SNCD.

**Rappelons que les fédérations d'organisations syndicales généralistes, insatisfaites des mesures “ bas salaires ”, ont quitté la salle de négociation le 21 décembre 2004, laissant seule la CGC négocier des mesures pour les cadres, chefs de services ou experts.**

### **6) Facilitation de l'accès au troisième niveau de la catégorie A, c'est-à-dire la “ carrière courte ” ou “ carrière directoriale ”**

Il s'agit en la matière également d'un travail sur les plans de qualification. Alors que les organisations syndicales généralistes s'arrêtent au passage de B en A, le SNCD analyse en permanence les mesures de transformation d'emplois réalisés à la DGCP, à la DGI, à la DGCCRF et les possibilités internes à la Douane.

Il faut souligner que le taux d'agents du 3<sup>ème</sup> niveau (nombre d'agents directoriaux/ nombre d'agents de catégorie A) est inférieur en Douane à ceux de la DGCP, de la DGCCRF, de l'INSEE, etc.

Nous savons que la faiblesse relative des probabilités d'obtenir un grade directorial est une des raisons de la " désaffectation actuelle " de la sélection au grade d'inspecteur principal de 2<sup>ème</sup> classe, premier grade de la filière directoriale.

Le travail du SNCD consiste à obtenir un accès plus fluide aux postes directoriaux pour favoriser la promotion interne, y compris aux grades de directeurs alors que la CGT, par exemple, se prononce pour un recrutement externe des inspecteurs principaux, premier grade de la filière directoriale.

Dans le cadre de la mise en place de la LOLF, le SNCD sera amené comme pour les grades du 2<sup>ème</sup> niveau de la catégorie A à travailler annuellement sur les taux de promotion aux grades de directeurs en liaison avec le taux de promotion au grade d'inspecteur principal de 2<sup>ème</sup> classe.

## **7) Extension de l'espace indiciaire de la " carrière courte "**

La mise en place de la LOLF et l'apparition des nouvelles fonctions stratégiques de gestionnaire de BOP constitue une opportunité d'implantation de nouveaux postes fonctionnels en hors échelle C, en sortant du cadre strict voulu par le Ministère de la Fonction Publique limitant la grille indiciaire au Hors échelle B (hors postes fonctionnels).

Sur ce registre, le SNCD a soulevé les insuffisances de la cartographie douanière issue de la réorganisation des services AG, rapportée au niveau d'emplois et de services rattaché à chaque gestionnaire de BOP (interrégion douanière) largement supérieur en douane par rapport aux services extérieurs des directions à réseau du MINEFI. Les préoccupations des inspecteurs rédacteurs et celle des directeurs se rejoignent donc sur la nécessité de préserver le réseau

douanier des circonscriptions régionales et de consolider celui des circonscriptions interrégionales.

L'approche restrictive de la direction générale des douanes sur le nombre de BOP oblige le SNCD à élaborer une doctrine spécifique de la fonctionnalité, au sein du 3<sup>ème</sup> niveau afin de ne pas voir les carrières des directeurs des douanes défavorisées par rapport à celles de nos collègues de la DGI, DGCP, DGCCRF, INSEE, etc.

## **8) Réforme statutaire améliorant les conditions de la " carrière courte " ou " carrière directionnelle "**

De la même façon que l'activité du SNCD a su faire passer l'idée de la nécessité d'un rattrapage des carrières des douaniers de catégorie A du 2<sup>ème</sup> niveau par rapport à celle de nos collègues de la DGI, le SNCD souhaite obtenir un rattrapage pour le 3<sup>ème</sup> niveau.

De notre point de vue, les douaniers n'ont pas à être pénalisés par rapport aux agents des impôts. Or, le comparatif des parcours actuels laisse apparaître un déficit pour la Douane.

En effet, la DGI offre 5 grades :

- directeur divisionnaire (IB de dernier échelon : 985),
  - directeur départemental (IB de dernier échelon : 1015),
  - chef des services fiscaux de classe normale (IB de dernier échelon : HEA),
  - chef des services fiscaux de classe fonctionnelle (IB de dernier échelon : HEB),
  - délégué interrégional (IB de dernier échelon : HEC).
- La Douane, quant à elle, ne propose que 4 grades directoriaux :
- directeur adjoint (IB de dernier échelon : 985),
  - directeur régional de classe normale (IB de dernier échelon : 1015),
  - directeur régional de classe fonctionnelle (IB de dernier échelon : HEA),
  - chef de service interrégional sur emploi de directeur interrégional (IB de dernier échelon : HEB).

Dans ces conditions, comment une organisation syndicale **douanière** peut-elle dénoncer le travail du SNCD visant à résoudre ces écarts fonctionnellement injustifiés entre directeur adjoint et directeur départemental, entre DRN et DSF de classe normale, entre DRF et DSF de classe fonctionnelle, ... ?

Notre volonté d'action en la matière est renforcée par la constatation que des études sont menées actuellement, au sein de la DGCCRF, pour obtenir une parité des carrières DGI- DGCCRF. Ces études sont développées en parallèle avec la réforme des services de la DGCCRF visant à mettre en place la régionalisation des services.

### **9) Mise en place d'un régime indemnitaire fonctionnel de chef de service**

Toujours dans un esprit d'anticipation sur les réformes des structures douanières, le SNCD propose depuis 2003, date de son dernier congrès, la mise en place d'un régime indemnitaire fonctionnel de chef de service.

Cette proposition impacte l'ensemble des 3 niveaux de la catégorie A. Jusqu'à présent, la direction générale n'a pas donné une suite positive à cette proposition. **Il faudra sans doute une forte mobilisation des cadres A, prenant appui sur le SNCD, pour négocier un régime attractif valorisant les fonctions de chef de service.**

Ce panorama permet de saisir toute la complexité de la problématique de l'amélioration des carrières des agents de catégorie A, chefs de service et experts ainsi que la diversité des actions menées sur l'ensemble de la catégorie A.

Rappelons aussi que le SNCD intègre systématiquement dans ses revendications sur les carrières l'évolution et la valorisation fonctionnelle que les réformes successives doivent induire dans la logique d'une responsabilisation croissante des cadres.

Ce travail se base aussi bien sur des comparaisons interdirectionnelles (DGI, DGCP, DGCCRF, INSEE, DPMA, ....) que sur des comparaisons interministérielles (Intérieur, ...).

Il tient compte des éléments de doctrine sur

l'encadrement du ministère de la Fonction Publique.

Il tient compte des avancées obtenues dans les négociations interministérielles bien souvent sur initiative de la CGC comme le montre le relevé de conclusions des négociations du 21 décembre 2004.

Il tient compte des éventuelles évolutions de doctrine au niveau interministériel (filiales de métiers).

Il tient compte de la mise en place de la LOLF.

Il tient compte des contraintes liées aux réorganisations internes douanières.

Gestion de la complexité et pragmatisme permettent de " ne pas promettre la lune " à l'ensemble des cadres douaniers. A cet égard, on ne peut être qu'étonné devant la faiblesse des analyses menées sur la catégorie A par certaines organisations syndicales généralistes (SOLIDAIRES, CFDT, ...) lorsqu'elles proposent pour améliorer les carrières des douaniers la mise en place d' "**une linéarité intégrale des carrières**" des inspecteurs.

Ce slogan ne tient ni compte des pratiques ministérielles, ni des pratiques interministérielles. Il postule que tout le monde doit avoir la même carrière, au même rythme, indépendamment des choix de vie et de l'engagement professionnel de chacun. Quelle vision archaïque de la Douane, à l'heure où la grande majorité des acteurs sociaux estiment que l'administration doit se moderniser pour survivre !!!

La démagogie et l'archaïsme ne peuvent constituer l'horizon indépassable des cadres A de la Douane.

**Le SNCD par son approche globale des contraintes de la catégorie A tenant compte de la complexité du réel et par un travail spécifique sur l'ensemble des 3 niveaux de la catégorie A justifie largement la nécessité d'une organisation catégorielle en A, bien différente des organisations syndicales généralistes traditionnelles.**

**Nous espérons avoir pu convaincre le lecteur que seul un renforcement de cette organisation pourra permettre aux agents de catégorie A de la Douane des développements de carrière comparables aux meilleurs profils du Minéfi.**

# COTISATIONS 2005

- Inspecteur-élève	Gratuit	- Directeur adjoint 1 <sup>er</sup> - 2 <sup>e</sup> éch.	<b>162 €</b>
- Inspecteur 1 <sup>er</sup> à 3 <sup>e</sup> éch.	<b>90 €</b>	- Directeur labos 2 <sup>e</sup> cl. 2 <sup>e</sup> à 5 <sup>e</sup> éch.	<b>162 €</b>
- Ingénieur 1 <sup>er</sup> éch.	<b>90 €</b>	- R. P 1.	<b>172 €</b>
- Inspecteur 4 <sup>e</sup> - 5 <sup>e</sup> éch.	<b>104 €</b>	- Inspecteur principal 1 <sup>ère</sup> cl.	<b>172 €</b>
- Ingénieur 2 <sup>e</sup> - 3 <sup>e</sup> éch.	<b>104 €</b>	- Directeur adjoint 3 <sup>e</sup> - 5 <sup>e</sup> éch.	<b>172 €</b>
- Inspecteur 6 <sup>e</sup> - 7 <sup>e</sup> éch.	<b>117 €</b>	- Directeur labos 1 <sup>ère</sup> cl.	<b>172 €</b>
- Ingénieur 4 <sup>e</sup> - 5 <sup>e</sup> éch.	<b>117 €</b>	- Receveur principal surindicié	<b>189 €</b>
- Inspecteur 8 <sup>e</sup> à 9 <sup>e</sup> éch.	<b>134 €</b>	- Directeur régional	<b>189 €</b>
- Inspecteur principal 2 <sup>e</sup> cl. 1 <sup>er</sup> - 2 <sup>e</sup> éch.	<b>134 €</b>	- Directeur interrégional	<b>189 €</b>
- Ingénieur 6 <sup>e</sup> éch.	<b>134 €</b>	- Receveur Régional	<b>189 €</b>
- Directeur labos 2 <sup>e</sup> cl. 1 <sup>er</sup> éch.	<b>134 €</b>	- Administrateur civil	<b>189 €</b>
- Inspecteur 10 <sup>e</sup> à 12 <sup>e</sup> éch.	<b>152 €</b>	- Directeur labos classe sup.	<b>189 €</b>
- Ingénieur 7 <sup>e</sup> - 8 <sup>e</sup> éch.	<b>152 €</b>	- Directeur labos classe excep.	<b>189 €</b>
- R. P 2	<b>162 €</b>	- Retraité	<b>58 €</b>
- Inspecteur principal 2 <sup>e</sup> cl. 3 <sup>e</sup> - 6 <sup>e</sup> éch.	<b>162 €</b>		

## BULLETIN D'ADHESION

### Rayer la ou les mentions inutiles :

- 1) « *nouvel adhérent* », « *renouvellement d'adhésion* », « *changement de situation* »
- 2) « *envoi du BI à mon adresse professionnelle* » ou « *envoi du BI à mon domicile* »

### Tableau à servir impérativement en cas de :

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

NOM, NOM de jeune fille .....

Prénom .....

Date et lieu de naissance .....

Grade, échelon et fonctions .....

Adresse administrative .....

.....

Téléphone .....

Télécopie + e-mail .....

Coordonnées personnelles (facultatif) .....

.....

**RÉDUCTION D'IMPÔT 2005 = 66 % DU MONTANT DE LA COTISATION SYNDICALE**

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](mailto: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.