



## BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2005/42 – 18 octobre 2005



### SOMMAIRE

4 PAGES

- ⇒ Présentation par le directeur général du projet de loi de finances pour l'année 2006. 1 et 2
- ⇒ Compte rendu du groupe de travail ministériel relatif à la LOLF du 1<sup>er</sup> juillet 2005. 2 et 3
- ⇒ Les services publics ont-ils un réel avenir dans la conception actuelle de l'action de l'Etat ? 3
- ⇒ Cotisations. Bulletin d'adhésion. 4

## Présentation par le directeur général du projet de loi de finances pour l'année 2006

Le 3 octobre 2005, le directeur général a présenté aux organisations syndicales les principales caractéristiques du budget de la douane, dans le cadre du projet de loi de finances pour 2006.

**Philippe BONNAFOUS, Alain LEBLANC et Chantal SOUQUE** représentaient le SNCD.

En préambule, le directeur général a rappelé que le budget était présenté, pour la première fois, conformément aux principes de la LOLF. **Cette nouvelle structure budgétaire (présentation des dotations budgétaires par programmes et actions) rend impossible les comparaisons avec les années précédentes.**

La douane est l'une des rares administrations dont les actions s'inscrivent dans deux programmes, situation qui complique la gestion des crédits, en l'absence de possibilité de fongibilité des crédits d'un programme à l'autre (les DI devront gérer 2 budgets opérationnels de programme) :

- Dès lors, afin de limiter ces inconvénients, le **programme "fiscalité"** (action : " *Fiscalité des marchandises et des moyens de transport* ") ne reprend que les crédits de rémunération des agents qui se consacrent exclusivement au recouvrement : agents affectés dans les recettes régionales et agents affectés dans les services de la comptabilité des recettes principales et centrales (soit 784 agents équivalent temps plein travaillé – 815 agents réels si l'on ne prend pas en compte les temps partiels).

- Les autres agents sont répartis dans le **programme "régulation"** (dont relève également la DGCCRF). L'activité de la douane est répartie en trois actions :

- . " *Maîtrise et régulation des flux de marchandises* " (opérations commerciales) ;
- . " *Protection de l'espace national et européen* " (surveillance) ;
- . " *Soutien* " (administration générale).

Les principales caractéristiques du budget de la douane sont les suivantes :

### 1) La baisse des effectifs : -198 emplois

La loi organique instaure une autorisation parlementaire portant sur un plafond d'autorisation d'emplois (PAE). Les agents sont décomptés en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

- 2004 : 19.644 ETPT ;
- 2005 : 19.469 ETPT (soit - 174) ;
- 2006 : 19.272 ETPT (soit - 198) .

**Ces suppressions résultent pour l'essentiel du non remplacement de 190 départs en retraite. Elles portent intégralement sur les emplois AG/CO, la branche de la surveillance étant épargnée.**

Parallèlement, 20 emplois sont créés à TRACFIN.

Le solde (- 28 emplois) correspond à différents transferts entre administrations. En effet, les effectifs sont désormais imputés budgétairement sur l'enveloppe du service d'affectation.

Ainsi, les agents de l'administration centrale (anciennement rémunérés par la DPMA) sont désormais pris en compte dans les effectifs de la douane (+ 114 emplois). En revanche, les agents mis à la disposition d'autres services ne sont plus repris dans le budget de la douane : chambres régionales des comptes (- 6 emplois) ; secrétariat général du gouvernement (- 2 emplois) ; action sociale, CIRCOM, haut fonctionnaire de défense (- 70 emplois).

En outre, afin d'afficher une conformité avec les directives communautaires, les permanents de la mutuelle des douanes n'auront plus le statut de mise à disposition mais seront placés en position de détachement. Il s'agit d'un simple artifice dans la mesure où, en contrepartie, la subvention de la mutuelle sera augmentée des crédits correspondant à la rémunération des agents (- 64 agents). Cette situation concerne exclusivement les agents exerçant leurs fonctions à temps plein au sein de la mutuelle ; la question des agents à temps partiel étant occultée. Cette situation, actée pour 2006, est susceptible d'évoluer à la suite de la décision récente du Conseil d'Etat d'abroger les textes réglementaires qui autorisent les subventions aux mutuelles de fonctionnaires pour participer à la couverture des risques sociaux.

Enfin, le nombre de 64 agents ETPT correspond à peine à la moitié des agents réellement mis à la disposition de la mutuelle.

**En conclusion, le directeur général n'a pas caché que le rythme des suppressions d'emplois pourrait être fortement accéléré, dans le cadre du contrat pluri-annuel de performance.**

### La poursuite du repyramidage des effectifs

Les mesures de repyramidage concernent les catégories B et C : transformation de 135 emplois de C en B ; transformation de 74 emplois de B en A.

Pour la catégorie A aucune mesure nouvelle n'a été annoncée par rapport au plan ministériel de qualification 2005 : promotions supplémentaires de 30 RP2, 33 RP1, 5 IP2 et 5 IP1.

### Les crédits

Les crédits sont répartis par titres : masse salariale / crédits de fonctionnement / crédits d'investissement / crédits d'intervention (budgétisation des cotisations sociales)

Rappelons qu'avec la mise en œuvre de la LOLF, les comparaisons avec les années précédentes sont très difficiles.

### 2) Les crédits d'investissement : une présentation biaisée

Le directeur général annonce une progression des crédits d'investissement sans précédent de 76%. Il convient de relativiser ces chiffres qui

reprentent des autorisations de programmes des années antérieures.

Les principaux investissements portent sur :

- les moyens de la surveillance : acquisition de 5 hélicoptères ; achat d'une deuxième vedette de 40 mètres ; achat de 4 scanners mobiles de radioscopie des camions et conteneurs (sur la période 2006-2008) ; plan de renouvellement de l'armement individuel ;

- l'investissement immobilier : accompagnement immobilier de la réforme de la surveillance (construction et réaménagement des locaux de plusieurs BSI/BSE) ; construction et rénovation de BCNJ ; travaux dans différents immeubles (DI de Nantes, DR de Dunkerque, DNSCE, SRE de Bordeaux et Mulhouse).

### 3) Les crédits de fonctionnement : une stabilisation des dépenses affichée

Le directeur général a rappelé que le contexte budgétaire était défavorable. La LOLF prévoyant un gel budgétaire au moment du vote de la

loi de finances (et non en cours d'année comme actuellement), il faut s'attendre à une diminution des crédits actuellement prévus.

Les dépenses de fonctionnement intègrent désormais l'ancien chapitre 15-03 (frais de poursuite et de contentieux, rémunération des aviseurs, compensations pour les agents, subventions à l'œuvre des orphelins et à la mutuelle des douanes). Certaines dépenses échappant à la volonté unilatérale de l'administration sont impossibles à prévoir. A cet égard, les services du contentieux seront invités à éviter les poursuites inopportunes.

### 4) L'informatique

L'année 2006 sera marquée par la livraison de nouvelles téléprocédures, dans le cadre du portail ProDouane : dédouanement domicilié informatisé : DELTA domiciliation (version 2) ; remplacement du SOFI dédouanement par DELTA Commun V3 ; DELTA express ; Informatisation de la prise en charge aéroportuaire DELTA PEC.

## Compte rendu du groupe de travail ministériel relatif à la LOLF du 1er juillet 2005

La réunion était présidée par M. Jean-François SOUMET (DPMA) assisté des représentants de chaque direction.

Toutes les fédérations étaient présentes.

La CGC Finances était représentée par Jérôme GAUTRAUD-FEUILLE et Daniel HUON.

Un groupe de travail a été réuni le 1er juillet 2005 par la DPMA, pour étudier principalement l'avancement du projet des chartes de gestion communes pour les programmes du Minefi comme outil d'encadrement de leurs déclinaisons.

La DPMA a ainsi présenté son "avant-projet de trame de charte de gestion" pour recueillir les remarques des fédérations.

### 1 - La charte de gestion préconisée par la direction de la réforme budgétaire (DRB)

• La charte de gestion n'est pas un acte obligatoire prévu par la LOLF. Il s'agit d'un document "conseillé" par la DRB à élaborer au niveau de chaque programme et non d'un ministère. Elle est "partagée entre :

• le responsable de programme (RP) : le secrétaire général pour les deux programmes dans lesquels s'inscrit la douane ;

• les responsables de BOP (RBOP) : pour la douane, l'interlocuteur devrait être le seul niveau central (la direction générale, avec une consultation éventuelle des DI) ;

et tend à préciser et à harmoniser les modalités de gestion et les rôles des différents acteurs :

• du "dialogue de gestion" (pilotages des B.O.P. et du programme) ;

• de la gestion du personnel et du dialogue social associés.

Pour cela, elle doit contenir :

- certaines règles de fonctionnement ;

- les procédures et circuits d'information pour l'élaboration, le suivi et la restitution du BOP ;

... "sans pour autant rigidifier la gestion".

La DRB précise ainsi que pour préserver l'autonomie de gestion suffisante des acteurs, "il convient d'éviter la multiplication des règles" et rappelle "leur caractère incitatif pour le responsable de BOP/UO" (cf. Guide pratique de la déclinaison des programmes, les B.O.P., p. 18).

### 2 - Le modèle des chartes Minéfi présenté par la DPMA

A partir de ces éléments, l'administration centrale veut imposer la généralisation de ces chartes pour tous les programmes afin de prévenir des dérives et fournir un modèle en deux parties :

#### Le socle ministériel commun

La première partie des chartes sera constituée par l'ensemble des règles communes aux acteurs du ministère. Ce "socle ministériel" sera donc intégré à l'identique dans toutes les chartes de gestion pour les programmes qui sont exécutés par une administration du ministère. Elle fixera :

• les modalités de gestion des emplois budgétisés par programme (en nombre [équivalent temps plein travaillé -ETPT-] et en valeur [masse salariale]).

Observation : sur ce point, malgré son intégration dans le socle

ministériel, cette partie devrait tout de même faire l'objet d'une déclinaison propre à chaque programme avec des subdivisions par direction concernée.

• les principes de mise en œuvre de la gestion du budget ministériel et spécialement pour les managers, celle des marges de manœuvres liées à l'application de la fongibilité des crédits (transfert possible à l'intérieur du titre 2 reprenant les crédits de personnel et transfert de ce titre vers ceux des crédits de fonctionnement et d'investissement).

*Précision* : ces principes vaudraient ainsi tant pour les 10 responsables de programme pouvant faire glisser des crédits entre BOP que pour les RBOP quel que soit leur niveau (nationaux/directionnels ou déconcentrés/locaux (départemental, régional ou interrégional)).

• selon les programmes, soit une règle commune, soit divers scénarii pourraient être inclus dans les chartes comme mettant en œuvre de façon équivalente les politiques ministérielles transversales ainsi précisées et permettre ainsi aux managers de choisir la solution la plus adaptée au programme ou à la fraction dont ils ont la charge (ceci, pour une variété limitée de gestion possible à l'intérieur d'un même programme).

#### Les déclinaisons par programme et structures concernées

La seconde partie des chartes, propre à chaque programme, prévoirait les particularités liées aux structures en charge des actions, aux spécificités des actions menées, telles que :

- les relations respectives des 10 RP, des directions et des RBOP pour le dialogue de gestion (élaboration, exécution, suivi et restitution des programmes) ;

- les modalités de recours des services centraux des directions aux fonctions support (RH, immobilier, achats, communication, ...) ;

- la déclinaison des modalités du dialogue social et spécialement de suivi des conditions de travail.

### 3 - Le point de vue des représentants du personnel du Minéfi

Compte tenu de la technicité du sujet et au vu de l'état d'avancement du chantier, les fédérations syndicales, à l'unanimité, ont tenu à pointer du doigt les zones d'ombre actuelles manifestes dans la démarche et, au-delà, à obtenir de l'administration des précisions sur les points suivants :

• la force contraignante réelle des chartes de gestion pour les acteurs, en l'absence de toute nature réglementaire ;

• les contraintes du calendrier : le calendrier présenté paraît intenable pour une présentation, dès l'automne, du contenu effectif des chartes permettant son enrichissement par le dialogue social aux niveaux central et directionnel. Ceci, alors que les chartes à élaborer ultérieurement auraient dû théoriquement éviter, dès le 1er janvier 2006, de trop grandes différences de gestion au sein du Minéfi.

• la nécessaire procédure d'évolution des contenus : en l'état actuel du dossier, l'administration reste imprécise sur le calendrier et les instances dans lesquels interviendront les organisations syndicales au cours des déclinaisons successives aux niveaux ministériels, directionnels, multidirectionnels voire interministériels (programme sur la recherche).

### 4- Les suites du groupe de travail

La DPMA a tenu à rappeler la volonté de l'administration :

- de conserver et travailler avec l'existant, au moins pendant la

**phase de démarrage ; quitte à étendre les champs de compétences des actuels CTP centraux des directions aux fractions de programmes dont elles ont la charge ;**

- de ne rigidifier que le strict nécessaire la gestion en mode LOLF même s'il apparaît désormais clairement que le fonctionnement budgétaire LOLF et son objectif de prospective fine pour l'évaluation des crédits d'une année sur l'autre **obligeront à fixer des limites aux directions, par exemple, à décaler les calendriers des CAP (promotions, mutations) ;**
- **pour la DPMA, les chartes de gestion bien que n'ayant une nature ni législative ni réglementaire, contiendront des règles qui n'en auront pas moins un caractère obligatoire en terme de gestion, pour autoriser un pilotage réel,** contrairement à la présentation très libérale de la DRB (caractère simplement indicatif des chartes).

Pour le reste, la DPMA s'est montrée confiante dans la progression de la démarche en laissant entendre que l'administration ne se donnait pas une obligation de finalisation des chartes avant le 31 décembre 2005.

*Le calendrier de la production des chartes de gestion par programme*

L'avant-projet de trame étant validé pour l'administration, cette dernière compte **présenter aux fédérations, au début de l'automne, un projet de textes (socle ministériel et charte-type).** Il a vocation à être intégré, dès cette année, à la documentation remise au Parlement et aux organismes de contrôle (Cour des comptes, Comité interministériel d'audit des programmes), comme complément aux projets de programme.

**Ce projet devra ensuite faire l'objet de concertations entre les RP désignés, leurs RBOP et les directions (par programme) jusqu'à la fin de l'année... et au-delà "si nécessaire".**

**La déclinaison à l'échelon directionnel devra être débattue avec les représentants du personnel.** En ce qui concerne la douane, le groupe de travail initialement prévu le 3 novembre 2005, ne figure plus à la dernière mise à jour du calendrier.

Les chartes finalisées devraient être transmises à la représentation nationale et aux organismes de contrôle pour le PLF 2006. Pour permettre une présentation sincère et exhaustive, elles seront complétées en annexes des actes nécessaires pour assurer la gestion (déléga-tions de service ou de gestion, contrats de performance des directions concernées par le programme devant être établis en parallèle, etc ...).

#### ***Avis de la fédération CGC-Finances :***

*A ce stade d'avancement, la mise en place des chartes de gestion apparaît effectivement :*

- **comme une démarche facultative mais indispensable en vue de permettre un pilotage ministériel effectif des programmes et prévenir les éventuelles gestions hasardeuses ;**

- **comme la possibilité d'inscrire le nécessaire respect des statuts et des règles nationales de gestion de tous les agents du Minéfi, et des douanes en particulier, dans la gestion du personnel en mode LOLF. Il s'agit d'encadrer, et pérenniser par là même - par la précision donnée sur ses limites exactes, la "liberté" des agents d'encadrement gestionnaires sur leurs choix :**

- en matière de personnel (recrutement : recours à des titulaires/non-titulaires, aux catégories d'emploi retenues pour l'exécution des fonctions, aux promotions, etc ...);

- ou en matière de gestion pure (conditions de fixation des réserves et utilisation des marges dégagées pour concilier bonne gestion et prise en compte des intérêts des agents du Minéfi).

- **comme l'affirmation d'un dialogue social nourri tant en amont qu'en aval de la procédure.** Il convient cependant de souligner la **difficulté d'un traitement éclairé par les instances paritaires dont le champ de compétences ne recouvre que des fractions de programme.** Pour les programmes : "gestion financière et fiscale..." ou "régulation et sécurisation des échanges", par exemple, le dialogue social devra être éclaté entre :

- \*les CTP centraux des directions à réseaux ;

- \*des services centraux dont le service des pensions ;

- \*et d'autres structures associées – caisse des dépôts et consignations, autorité administrative indépendante de régulation - etc ...

en plus de la compétence du CTPM sur le budget ministériel.

#### ***Avis du SNCD :***

**Il est indéniable que le doute "plane" sur le rôle futur et la place à terme des structures de concertation compétentes, tant en matière de fonctionnement et d'organisation des structures que de gestion des personnels.**

Cette remarque concerne d'autant plus la douane qu'il a pu être évoqué lors de la réunion des chefs de projets LOLF en avril 2005, dans leur point d'étape sur le plan d'actions LOLF "paye" comme "points de vigilance", une "zone de vigilance post-2006" pour l'ensemble "douanes-CCRF" parmi les "schémas d'organisation LOLF qui suppose une forte anticipation", à côté des nomenclatures Missions/programmes/actions et des cartographies BOP/VO non stabilisées (cf. comité de pilotage du 22 avril 2005, diaporama - point d'étape sur le plan d'actions LOLF "paye" - p. 11, accessible sur [extr@lof](mailto:extr@lof)).

**Il est dommage que le document ne soit pas plus disert sur ce que les pilotes de la LOLF ont en vue pour notre administration.**

## **Les services publics ont-ils un réel avenir dans la conception actuelle de l'action de l'Etat ?**

Le 1<sup>er</sup> août 2001 a été votée la loi organique relative aux lois de finances qui institue de nouvelles règles d'élaboration et d'exécution du budget de l'Etat. Celles-ci ont pour ambition de faire passer l'Etat d'une logique de moyens à une logique de résultats.

En cet automne 2005, le Parlement va inscrire ses travaux dans le nouveau cadre de discussion posé par la LOLF pour le vote du budget 2006.

Il y a plusieurs lectures possibles de cette ambition affirmée de passage à une logique de résultats.

Une lecture libérale érige en finalité principale la mise en place d'une réduction des moyens mis à disposition des administrations d'Etat. Or, les visions libérales voire ultralibérales, de l'action de l'Etat sont dominantes actuellement.

Une lecture plus opérationnelle pose comme objectif une meilleure adéquation des moyens aux résultats souhaités par la collectivité nationale. La mise en œuvre sérieuse de cette dernière suppose que l'on puisse résoudre les redoutables problèmes techniques de l'appréciation quantitative et qualitative des résultats d'administration rendant des services publics collectifs.

Si l'on quitte le terrain de la théorie budgétaire, on peut être légitimement inquiet de la situation actuelle de certains services publics. Si l'on considère, à titre d'exemple, le service public de la sécurité aérienne, le lecteur sera sans doute étonné d'apprendre le nombre de contrôleurs de la direction générale de l'aviation civile chargés des contrôles techniques des avions se posant sur le sol français : 26 contrôleurs, soit 18 en équivalent temps plein (cf. *Le Monde* du 30 août 2005, article de Laure Belot), dont 5 personnes seulement pour le nord de la France, Roissy et Orly compris.

En ce qui concerne l'Inspection du travail, l'on pouvait lire dans Alternatives économiques des mois de juillet/août 2005 (n°238) dans un

article de Camille Dorival, un an après l'assassinat de deux contrôleurs dans l'exercice de leurs fonctions :

" (...) les agents de contrôle dépendant du ministère du travail et travaillant en sections d'inspection (1) n'étaient que 1 291 en 2002 (un tiers d'inspecteurs et deux tiers de contrôleurs), pour contrôler 1,5 millions d'établissements, où travaillent 15 millions de salariés. Chaque agent est donc en charge, en moyenne, de 1 200 établissements et de 11 500 salariés.

Résultat : les salariés ont de plus en plus de mal à entrer en contact avec l'inspection (...)

De leur côté, les inspecteurs et les contrôleurs sont contraints d'agir constamment dans l'urgence.

(...) Si bien que certaines entreprises ne sont contrôlées que tous les 10 ans".

L'article se concluait sur la nécessité pour la puissance publique de réaffirmer la légitimité du contrôle, et pas seulement en ce qui concerne l'inspection du travail, " (...) car tous les corps de contrôle sont aujourd'hui confrontés à des remises en cause de la part de ceux qu'ils doivent contrôler".

Que peut-on attendre d'une logique technique de résultats quand les moyens actuels sont si dérisoires et les déficits publics si colossaux ?

N'est-il pas temps, avant le désastre, de privilégier une approche politique des moyens de l'administration où la compétitivité n'a pas de sens : celle-ci ne transige pas avec les besoins incompressibles en service public exprimés ou ressentis par la collectivité nationale ?

A moins que certains décideurs engagés dans une politique de rationnement des moyens des services publics aient déjà conclu à la nécessité, à terme, d'une généralisation des "privatisations dite compétitives".

(1) : échelon territorial de l'inspection du travail. La France métropolitaine est divisée en 452 sections d'inspection qui regroupent chacune en moyenne un inspecteur, deux contrôleurs et un secrétaire.

# 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.