Cfdt:

DOUANE

LIVRET D'ACCUEIL

2017

Bienvenue en Douane

Nos coordonnées :
01 56 41 55 51
douanes@cfdt-finances.fr
CFDT Douane
51 avenue Simon Bolivar
75019 Paris

CFDT-FINANCES.FR

TABLE DES MATIÈRES

BIENVENUE EN DOUANE	3
LA FORMATION	4
LA TITULARISATION	5
AFFECTATION	7
LE TRAITEMENT	8
LES PRIMES, INDEMNITÉS, ETC...	9
RÉGIME INDEMNITAIRE DES STAGIAIRES	10
LA CATÉGORIE C	14
LA CATÉGORIE B	18
LA CATÉGORIE A	22
TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS	23
QU'EST-CE QUE LA CFDT ?	29
LES DROITS SYNDICAUX	30
LES ORGANISMES DE CONCERTATION	31
COORDONNÉES DES SECTIONS	33
COORDONNÉES DES SECTIONS (*SUITE*)	34
COORDONNÉES DES ÉLUS EN CAPC	35

BIENVENUE EN DOUANE

Vous débutez une longue et belle carrière administrative (nous l'espérons) même si les gouvernements conjuguent actuellement modernisation des services avec réductions d'emplois. Mais, pour la CFDT, si les méthodes de travail évoluent, cela ne veut pas nécessairement dire que des agents n'ont plus leur utilité au sein de la collectivité. C'est pourquoi nous combattons l'obsession des ministres à trouver des gains budgétaires immédiats et proposons de réorienter certains emplois vers des missions principales comme, par exemple, le contrôle des marchandises.

Néanmoins, les réformes successives et l'application du Plan Stratégique Douanier jusqu'en 2018, aboutissent à une certaine concentration de la cartographie douanière. Mais vous trouverez encore en Douane une pluralité de fonctions qui a toujours contribué à l'attractivité de cette administration. Et c'est pour que dure cette attractivité que la CFDT, seconde organisation en Douane, agit au quotidien.

UN SYNDICALISME QUI NE SE SATISFAIT PAS DE LA DÉNONCIATION

En Douane défendre les personnels c'est combattre les réformes néfastes et construire des droits pour les agents restructurés. L'accord sur l'accompagnement social, négocié par la CFDT en 2014, laquelle a été rejointe par deux syndicats douaniers en fin d'année, a abouti à sa signature, car validé par des organisations syndicales représentant plus de 50 % des douaniers. Cet accord apportera d'importants droits nouveaux aux agents restructurés.

Vous trouverez également avec la CFDT, qui est aussi présente aux Finances et dans la Fonction Publique, un syndicalisme de propositions, de négociations, d'informations et d'actions. En 2012, elle a œuvré dans les négociations de retours de gains de productivité afin que personne ne reste sur le bord de la route. Les négociations ont abouti à la signature d'un protocole d'accord qui revalorise les carrières et les primes. Cette fois encore la CFDT s'est employée à améliorer la situation financière de l'ensemble des agents de notre administration.

Par contre, quelque temps auparavant, elle a refusé de s'engager pour le projet de réforme de la catégorie B, le jugeant trop peu attractif envers les jeunes agents. Négocier ne rime pas toujours avec valider... La CFDT sera donc à vos côtés, tout au long de votre carrière, pour qu'ensemble, nous participions aux évolutions de notre administration tout en préservant les intérêts des personnels. Et pour que la CFDT soit forte et continue à engranger des acquis pour les agents, nous vous invitons à nous rejoindre.

Bonne scolarité à tous,

Cfdt: DOUANE

LA SCOLARITÉ

LA FORMATION

Cette formation se déroule dans l'une des deux écoles :

- École Nationale des Douanes de Tourcoing (ENDT) pour les agents de catégorie A (la distinction des branches d'activité n'existe pas pour cette catégorie lors du recrutement),
- École Nationale des Douanes de La Rochelle (END-LR) pour les agents de catégories B et C des branches Surveillance (SU) & Opérations commerciales (OP/CO).

Il est nécessaire de défendre les missions de l'État et par là même d'œuvrer pour le maintien de ses personnels au sein de leurs services.

Nous croyons fermement au rôle de l'État dans une société démocratique. Nous sommes donc de ceux qui luttent résolument pour un service public de qualité qui répond aux attentes des citoyens et des acteurs économiques. Il est ainsi nécessaire de défendre les missions de l'État et par là même d'œuvrer également pour la défense des agents de l'État.

Dans ce cadre, la formation professionnelle est un thème prioritaire ; En effet, à quoi cela servirait-il de revendiquer une amélioration des carrières si la formation initiale et continue n'était pas à la hauteur de ces ambitions ?

Si elle ne permet pas aux agents d'évoluer, de s'adapter, d'appréhender leurs tâches dans un environnement plus large que le strict cadre de leur service, la formation professionnelle perd toute son utilité.

LE DÉROULEMENT DE LA SCOLARITÉ

Chaque lauréat ou agent contractuel d'un concours est, durant une année, géré en tant que stagiaire. La formation initiale se déroule à la fois sous un angle théorique et pratique, et sa durée est de 12 mois. A l'issue de cette période, le stagiaire peut être titularisé.

Un stage théorique

D'une durée variable suivant le recrutement (catégorie C, B ou A), il se déroule en plusieurs étapes.

Évaluation des connaissances

Le nombre des épreuves écrites est variable. En cas de difficultés, il est prévu un écrit de rattrapage. Un sujet de remplacement est prévu pour les stagiaires absents à l'une de ces épreuves. Les notes obtenues servent à valider la titularisation.

Un stage pratique

Il est effectué au sein de vos directions d'affectation, au sein des bureaux de Douane ou des unités Surveillance. Il donne lieu à une note de stage pratique qui sera prise en compte pour la titularisation.

Un oral de fin de scolarité

Il porte sur les connaissances acquises et peut prendre la forme d'un exposé suivi de questions diverses sur les matières douanières.

La CFDT Douane exige :

- la désignation systématique d'un tuteur
- la proximité géographique du tuteur et du stagiaire
- la reconnaissance du tutorat en tant que mission et sa compensation

LA TITULARISATION

LE MODE D'EMPLOI DE L'ADMINISTRATION

Les stagiaires qui, à l'issue de la scolarité ont obtenu la moyenne (10/20) sont titularisés (moyenne des notes de toutes les épreuves d'évaluation des connaissances).

En outre, les agents SURV doivent impérativement valider les modules TIR et TPCI (Techniques Professionnelles de Contrôle et d'Immobilisation) pour obtenir leur titularisation, qui intervient à l'issue de la période de formation.

Elle est prononcée par la Directrice Générale sur proposition du directeur de la DNRFP et après avis de la CAPC compétente.

Une exception pour les stagiaires de la catégorie A pour lesquels l'avis de titularisation doit être soumis à la Directrice Générale.

Pour être titularisé, le stagiaire doit obtenir une note d'au moins 10/20 à son stage pratique (y compris après examen de rattrapage) et à son stage théorique, ainsi qu'à l'oral de fin de stage.

La non-titularisation

Elle peut donner lieu, selon les cas, à :

- renouvellement du stage pratique ou théorique, voire des deux,
- reversement dans leur corps d'origine, pour les internes,
- licenciement.

La CFDT Douane a obtenu que des garanties soient offertes aux stagiaires, notamment l'examen en CAP locale et centrale des refus de titularisation.

La CFDT préconise le vote contre les propositions de non-titularisation puisque la sélection a été faite lors du concours. Elle aide donc tout stagiaire qui le désire à préparer sa défense. Pour cela, il lui suffit de prendre contact avec le secrétaire de la section CFDT de sa direction d'affectation. (voir leurs coordonnées en fin de livret)

TITULARISATION & RECLASSEMENT

A l'issue de la titularisation, les conditions de nomination sont les suivantes :

- **A/C externe** : 2e échelon de l'échelle 4 avec éventuellement prise en compte de la durée du service militaire et d'une partie des années de travail avant l'entrée en Douane.
- **A/C interne** : Nomination à l'indice immédiatement supérieur (décret 1228-2005), avec conservation de l'ancienneté acquise limitée à la durée moyenne.

- **Contrôleur externe** : 2ème échelon avec éventuellement prise en compte de la durée du service militaire.
- **Contrôleur interne** : Le reclassement se fait en tenant compte de la carrière déroulée en catégorie C selon le principe suivant :
  - 6/12 pour la catégorie D,
  - 8/12 pour les 12 premières années dans la catégorie C et 7/12 au-delà, dans la limite de 28 ans.

Le résultat obtenu donne une carrière théorique en B à reconstituer selon l'échelonnement du grade de C2. La durée du service militaire est reportée pour sa totalité.

(Si le reclassement donne un indice inférieur à celui détenu dans l'ancien grade, l'agent conserve son indice acquis jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau grade d'un indice au moins égal.)

- **Inspecteur externe** : Dans certains cas reprise d'une partie de l'ancienneté dans le privé sous deux conditions :
  - il faut avoir le statut cadre,
  - dans une liste limitative de métier reprise sur arrêté (art 9 décret 2006-1827).
- **Inspecteur interne** :
  - Les fonctionnaires appartenant avant leur accession à la catégorie A à un corps ou un grade d'emplois de catégorie B ou de même niveau sont classés à l'échelon comportant l'indice le plus proche de celui qu'ils détenaient avant leur nomination augmenté de 60 points d'indice brut. Lorsque deux échelons successifs présentent un écart égal avec cet indice augmenté, le classement est prononcé dans celui qui comporte l'indice le moins élevé.
  - Les bénéficiaires de cette disposition conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine (dans la limite de l'ancienneté moyenne) lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure ou égale à 60 points d'indice brut.

AFFECTATION

VIVRE ET TRAVAILLER AU PAYS...

L'une des inquiétudes majeures pour les stagiaires est de savoir où ils seront affectés à l'issue de leur scolarité. L'établissement de la liste des postes, qui obéit à un certain nombre de règles, est géré par l'administration.

Les stagiaires sont affectés sur des postes vacants suite aux mutations des agents déjà en poste réalisées pendant l'année de leur recrutement.

A noter que le terme "liste des postes" est impropre dans la mesure où les stagiaires sont nommés sur une résidence administrative. Leur affectation définitive leur sera attribuée par l'administration locale. Il s'agit là de l'application de la règle des mutations qui veut qu'un agent soit affecté dans une résidence et non sur un poste précis.

AFFECTATIONS DISCRÉTIONNAIRES

Ce sont des postes définis par l'administration (DG - DNRED – CSD, par exemple) et qu'elle pourvoit dans la plus totale opacité puisque les critères utilisés pour la sélection obéissent au secret.

En effet, les postulants subissent un entretien avec des représentants de l'administration à la suite duquel ils sont ou non retenus.

La CFDT œuvre en permanence afin de faire tomber ce "fait du prince" que l'on retrouve également pour certaines mutations.

Les spécialistes recouvrent en Douane des réalités multiples pour lesquelles il est requis une technicité et une formation particulières définies par un statut (exemple : maître de chien, mécanicien auto, marin, officier naval...).

La période d'engagement à rester au service de l'État est de :

- 8 ans pour les agents de catégorie A
- 5 ans pour les agents de catégorie B

RÉMUNÉRATION

LE TRAITEMENT

Ce terme très générique recouvre diverses réalités. Outre le traitement, elle comprend les primes et les indemnités liées à la fonction.

LE TRAITEMENT BRUT

Il est fonction de l'indice (indice majoré) et de la valeur brute du point d'indice (4,68 € au 1/07/2017)

Éléments à ajouter :

- indemnité de résidence : elle est proportionnelle au traitement brut, son taux est fonction de la zone de résidence (3 %, 1 % ou 0 %) ;
- indemnité mensuelle de technicité (87,77€ au 1/1/2017);
- indemnité(s) spécifique(s) (selon la résidence et le poste occupé) ;
- supplément familial de traitement (pour les agents qui ont au moins un enfant à charge) ;
- remboursement des trajets : 50% de l'abonnement de travail aux transports en commun (sur la base annuelle des 11/12ème).

La CFDT a demandé et obtenu que cette mesure soit étendue à la Province.

La CFDT défend le maintien du pouvoir d'achat et l'augmentation des bas salaires.

Elle lutte également pour la réduction des inégalités, en particulier celles résultant du régime indemnitaire.

ÉLÉMENTS À RETRANCHER :

- CSG (déductible et non déductible) ;
- pension civile ;
- contribution solidarité (si votre indice majoré est supérieur à 305) ;
- pension civile sur IMT ;
- CRDS ;
- RAFP (Régime Additionnel de la Fonction Publique) ;
- éventuellement la cotisation mutuelle si vous adhérez à la MGEFI et la cotisation prévoyance de la mutuelle des douanes

La CFDT défend le maintien du pouvoir d'achat et l'augmentation des bas salaires.

Elle lutte également pour la réduction des inégalités, en particulier celles résultant du régime indemnitaire. En effet, les primes et indemnités ne sont prises en compte que partiellement, à hauteur de 20 % maximum du salaire brut pour le calcul de la retraite et dans le cadre du RAFP : Régime Additionnel de la Fonction Publique (sauf IR et IMT).

LES PRIMES, INDEMNITÉS, ETC...

Difficile de s'y retrouver simplement car les inégalités de la grille salariale sont aggravées par les primes et indemnités multiples octroyées par l'administration.

Nous vous présentons ici l'ensemble des rémunérations, sachant qu'elles pourront varier selon votre lieu d'affectation et selon votre fonction.

LE RÉGIME INDEMNITAIRE

A compter du 1er janvier 2003, un nouveau Régime Indemnitaire Général a été mis en œuvre, il est toujours en vigueur. Il se compose de 3 niveaux de primes :

1er niveau : une prime (Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires – IFTS – ou Indemnité d'Administration et de Technicité – IAT) égale à 8,33% du traitement brut.

2e niveau : une prime de rendement dont le montant ne saurait excéder 18% du traitement brut attaché au dernier indice du grade détenu par l'ayant droit. En gestion, les barèmes ont été plafonnés à 15% afin de permettre l'exercice de la modulation.

3e niveau : une Allocation Complémentaire de Fonctions (ACF) représentative des compléments de rendement, des indemnités attachées à l'exercice de la fonction, des allocations fondées sur des décisions ministérielles et le cas échéant, de la fraction de la prime de rendement excédant les 15% précités. L'ACF est définie en deux catégories :

- l'ACF attachée à la fonction exercée ;
- les majorations de l'ACF ci-après :

- abondement indemnitaire attribué aux stagiaires externes de la catégorie B durant le stage théorique ;
- indemnité de fonction catégorie A ;
- indemnité pour poste difficile attribuée aux personnels en poste en Île-de-France afin de compenser le différentiel existant entre les valeurs de points « Île-de-France » et « autres régions ». En effet, depuis le 1er janvier 2003, l'ensemble des indemnités est désormais liquidé sur la valeur du point « autres régions » ;
- obligation de résidence (8,33 % du traitement)
- prime de carénage ;
- supplément rendement brigades ;
- indemnité de service à la mer ;
- indemnité pour travail de nuit ;
- indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés ;
- rémunération pour travaux supplémentaires ;
- supplément de rendement de brigade journalier ;
- indemnité de sujétions ;
- allocation aux fondés de pouvoir & adjoints des comptables ;
- octroi de mer ;
- obligation de résidence & de disponibilité ;
- compensation de l'astreinte effectuée par les personnels autres que directeurs interrégionaux, directeurs régionaux de classe normale ou fonctionnelle logés par nécessité absolue de service ;
- allocation de première mise et d'entretien de motocyclette ;
- prime de plongeur allouée aux marins ;
- prime de cuisinier allouée aux marins ;
- compensation allouée aux personnels en poste à Saint Martin ;
- allocation forfaitaire allouée à certains personnels d'encadrement mutés dans une autre résidence administrative sans pour autant bénéficier d'une grille indiciaire plus favorable ;

L'indemnité d'astreinte et l'indemnité de risque :

L'indemnité d'astreinte qui est allouée aux personnels autres que ceux logés par nécessité absolue de service et l'Indemnité de Risque ne relèvent pas du nouveau dispositif du fait de leur fondement juridique.

RÉGIME INDEMNITAIRE DES STAGIAIRES

Actuellement la situation du régime indemnitaire des stagiaires est la suivante :

CATÉGORIE A

Les stagiaires externes perçoivent lors de la scolarité une prime particulière forfaitaire mensuelle de **282,40 €**. Les internes, quant à eux, perçoivent le Régime Indemnitaire Général (RIG) de la branche CO correspondant à celui de leur nouveau grade depuis le 1er septembre 2009.

CATÉGORIE B

Les externes durant le stage théorique sont exclus du RIG à l'exception de l'abondement de 13,57 € par mois et de l'IRTI qui est versée aux stagiaires SU. En revanche, durant le stage pratique, les personnels de catégorie B percevront l'ACF attachée à la fonction réellement exercée. La notion d'agent stagiaire n'est désormais plus prise en compte à ce stade.

Les internes perçoivent, durant le stage théorique, le RIG correspondant à leur grade précédent. Lors du stage pratique, ils perçoivent le RIG afférent à leur nouveau grade.

CATÉGORIE C

Durant toute la période de formation (pratique et théorique), les stagiaires, qu'ils soient internes ou externes, perçoivent le régime indemnitaire général correspondant à leur branche d'activité.

A la CFDT, nous considérons que la totalité des droits des fonctionnaires doit être assurée dès l'entrée dans la Fonction publique. Il n'y a donc aucune raison pour que le régime indemnitaire général ne soit pas intégralement attribué aux stagiaires.

INDEMNISATION DES STAGES DE FORMATION INITIALE

L'arrêté du 03 juillet 2006, fixe un nouveau régime des indemnités de stage. Il permet d'améliorer l'indemnisation des agents célibataires qui perçoivent désormais les mêmes taux que les agents mariés.

Cette avancée répond à des demandes répétées de la CFDT.

ACTION	LOCALISATION	MODALITÉS PAR JOUR
Inspecteurs élèves	Tourcoing	28,20 € le 1er mois, 18,80 € du 2e au 6e mois & 9,40 € au-delà.

Cette indemnisation qui ne concerne que la formation théorique s'effectue selon les modalités suivantes

AC & Contrôleurs OP/CO Surveillance	La Rochelle	2 taux les 8 premiers jours, puis 1 taux par la suite

(valeur du taux 9,40€ au 01.11. 2006)

En matière de régime indemnitaire des stagiaires, le moins que l'on puisse dire est que la simplification n'est pas la règle.

CARRIÈRE

La séparation du grade et de l'emploi caractérise l'évolution de la carrière des fonctionnaires. Elle implique qu'après avoir réussi à un concours, on est titulaire d'un grade, lequel donne accès à différents emplois. Cette conception s'oppose à la fonction publique d'emploi, selon laquelle on est recruté pour un emploi bien précis fonctionnellement et géographiquement.

Les fonctionnaires sont titularisés dans un corps comportant un ou plusieurs grades. En Douane, on retrouve trois corps : les catégories C, B et A. Chaque grade comporte une série d'échelons dotés chacun d'un indice ; on accède d'un échelon à l'autre selon une cadence (appelée également durée moyenne) fixée dans les statuts et qui peut être réduite ou augmentée en fonction des conclusions de l'entretien d'évaluation professionnelle (réductions d'avancement).

Le changement de grade à l'intérieur d'un même corps se fait par un Tableau d'Avancement sur lequel sont inscrits tous les agents réunissant les conditions statutaires (généralement, une ancienneté dans le grade et / ou l'échelon) ; tous les agents inscrits ne sont pas automatiquement promus car le nombre de places est limité, les effectifs du grade d'accès ne pouvant dépasser un certain pourcentage : c'est le fameux pyramidage.

L'accès d'un corps à un autre se fait par concours ou par Liste d'Aptitude. Contrairement au tableau d'avancement, celle-ci suppose de faire acte de candidature ; en outre la promotion par ce moyen entraîne un changement de fonction pouvant conduire à un changement de résidence (passage de la catégorie B à la catégorie A).

Les contractuels recrutés au titre des emplois COTOREP suivent le même régime que les agents recrutés par concours.

La CFDT défend une carrière linéaire, donc nous sommes pour la suppression des barrages à l'intérieur de chaque catégorie.

SUIVEZ-NOUS EN LIGNE :

@cfdtfinances

@fedefinancescfdt

CHANGEMENT DANS LA CARRIÈRE

2017, LE RECLASSEMENT AVEC PPCR

Reclassement au 1er janvier 2017 et revalorisation 2018-2020

Compte tenu de l'étalement de la revalorisation jusqu'en 2020, un agent reclassé dans un échelon en 2017 pourra **accéder à un ou plusieurs échelons supérieurs** avant 2020 (voir les exemples 1 et 2).

Intégration des primes

Au 1er janvier 2017, les agents verront une partie de leurs primes transformées en points d'indice. Ils bénéficieront de **4 points supplémentaires** (222,24 € par an) à ce titre pour un montant de primes équivalent à 3 points (166,68 € par an), la différence compensant la retenue pour pension (10,29 % en 2017).

Les agents ne percevant pas de primes bénéficieront également des 4 points. Pour eux le gain sera net (222,24 € par an).

RELEVEMENT DU PONT D'INDICE

Le gouvernement a appliqué une augmentation de la valeur du point d'indice de 0,6 % au 1er juillet 2016 et 0,6 % au 1er février 2017. Il doit mieux reconnaître les qualifications, les compétences et l'engagement de agents publics !

APRÈS SIX ANNÉES DE GEL DU POINT, L'AUGMENTATION RESTE INSUFFISANTE !

LA CFDT APPROUVE LE PROTOCOLE PPCR

Même si toutes les revendications ne sont pas satisfaites, **la CFDT a approuvé le protocole d'accord sur le parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR).**

La CFDT a négocié pendant plus d'un an ce projet d'accord. Elle a mis sa force de conviction au profit des intérêts des agents. Elle engrange les avancées et continue à se battre pour améliorer les carrières et les rémunérations.

Pour aller plus loin : Le VRAI / FAUX de PPCR sur CFDT-FINANCES.FR

Le projet d'accord améliore la carrière des agents ? VRAI !

Exemple : passage de 4 à 3 grades pour la catégorie C, carrières sur deux grades pour tous,...

Le projet d'accord améliore la fiche de paie ? VRAI !

La plupart des échelons sont revalorisés entre 5 et 39 points d'indice soit entre 23,15 € et 180,57 € bruts par mois. Le début de l'intégration des primes dans la rémunération indiciaire va améliorer les pensions des futurs retraités... D'ailleurs la Cour des Comptes critique le coût estimé du projet d'accord à plus de deux milliards d'euros dès sa première année de mise en œuvre pour atteindre les cinq milliards en 2020.

La CFDT a eu raison de signer le projet d'accord PPCR ? VRAI !

Ne pas signer revient à ne rien faire contre les pertes de pouvoir d'achat dans un contexte où, selon l'Insee, le salaire des deux millions d'agents civils de la Fonction publique d'État a baissé de 0,7 % en euros constants entre 2012 et 2013. Dans ces conditions, l'absence d'accord majoritaire est catastrophique. Même s'il ne répond qu'en partie à la dégradation du pouvoir d'achat lié au gel de la valeur du point d'indice, l'accord est favorable aux agents.

L'évaluation professionnelle permet de reconnaître le mérite des agents? FAUX !

Dans le système habituel, les agents bénéficiant d'une bonne évaluation peuvent gagner quelques mois lors du changement d'échelon. La CFDT reste opposée à la discrimination des agents fondée sur un principe budgétaire : les réductions d'ancienneté sont contingentées et il n'y en a pas assez pour tout le monde.

Un nouveau dispositif de mesure de la valeur professionnelle est envisagé ? VRAI !

Dans les discussions Fonction publique, dont la dernière s'est déroulée le 17 décembre dernier, une organisation syndicale a demandé que la reconnaissance de la valeur professionnelle soit prioritairement traitée dans les discussions sur PPCR. En réponse, la ministre de la Fonction publique a envisagé une évaluation tous les trois ans. Ce serait faire rentrer par la fenêtre une discrimination chassée par la porte. Ce n'est encore qu'une hypothèse de travail à laquelle la CFDT s'oppose. La CFDT n'en veut pas !

La CFDT est cohérente et n'a qu'un discours ? VRAI !

Elle reste opposée à la rémunération au mérite et aux réductions d'échelon budgétairement contingentées qui laissent une grande partie des agents sur le carreau. La CFDT dénonce l'arbitraire d'une évaluation professionnelle qui ne sert qu'à justifier la non attribution de réductions de durée d'échelon et la «reconnaissance professionnelle» tous les trois ans. La CFDT revendique des échelons à durée fixe et réduits pour tous.

LA CATÉGORIE C

Cette catégorie a la particularité de comporter la filière administrative (AC) et la filière des agents de service, ainsi que le recrutement PACTE. Nous nous limiterons à n'examiner ici que la filière administrative à partir du grade d'agent de constatation de 1ère classe (AC1).

L'accès au grade d'AC1 se fait par concours interne ou externe (niveau Brevet des collèges), par liste d'aptitude ou examen professionnel. Il débute en échelle de rémunération 4 et viennent ensuite les échelles 5 et 6. A noter que l'échelon 6 s'appelle également le NEI : Nouvel Échelon Indiciaire.

Rappelons que les possibilités de promotion entre grades de la catégorie sont fonction des possibilités budgétaires (taux promus / promouvables arrêtés chaque année au niveau ministériel).

Le second grade, agent de constatation principal de 2e classe (ACP2), est accessible par tableau d'avancement aux AC1 ayant atteint le 5e échelon de leur grade (depuis 2007) et 6 ans dans le grade.

Le troisième grade, agent de constatation principal de 1ère classe (ACP1), est accessible toujours par tableau d'avancement aux ACP2 ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6ème échelon de leur (depuis 2009) et 5 ans dans le grade.

LES GRILLES DE LA CATÉGORIE C AU 1ER JANVIER 2015

! Les grilles évoluent avec PPCR !

AGENT ADMINISTRATIF DE 2ÈME CLASSE, RECRUTEMENT SANS CONCOURS, PACTE JUNIOR (ÉCHELLE 3)					
ÉCHELON	DURÉE MOYENNE	INDICE	ÉCHELON	DURÉE MOYENNE	INDICE
1	1 an	321	7	2 ans	328
2	1 an	322	8	3 ans	332
3	2 ans	323	9	3 ans	338
4	2 ans	324	10	4 ans	350
5	2 ans	325	11	-	363
6	2 ans	326	-	-	-

AGENT ADMINISTRATIF DE 1ÈRE CLASSE (ÉCHELLE 4)					
ÉCHELON	DURÉE MOYENNE	INDICE	ÉCHELON	DURÉE MOYENNE	INDICE
1	1 an	323	7	2 ans	332
2	1 an	324	8	3 ans	345
3	2 ans	325	9	3 ans	354
4	2 ans	326	10	4 ans	368
5	2 ans	327	11	4 ans	375
6	2 ans	329	12	-	382

AGENT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2ÈME CLASSE (ÉCHELLE 5)					
ÉCHELON	DURÉE MOYENNE	INDICE	ÉCHELON	DURÉE MOYENNE	INDICE
1	1 an	326	7	2 ans	346
2	1 an	327	8	3 ans	360
3	2 ans	328	9	3 ans	376
4	2 ans	330	10	4 ans	385
5	2 ans	332	11	4 ans	398
6	2 ans	339	12	-	407

AGENT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ÈRE CLASSE (ÉCHELLE 6)					
ÉCHELON	DURÉE MOYENNE	INDICE	ÉCHELON	DURÉE MOYENNE	INDICE
1	1 an	338	5	3 ans	385
2	1 an	345	6	3 ans	400
3	2 ans	355	7	4 ans	422
4	2 ans	370	8	4 ans	436

AVEC PPCR : ÉCHELLE 3 VERS C1

Échelle 3 actuelle				2017 Reclassement en C1					2018	2019	2020
Éch	Durée	IM		Reprise d'ancienneté	Éch	Durée	IM	Gain IM	IM	IM	IM
					12						382
11		363	→	AA	11	(4)	367	4	367	368	372
10	4	350	→	AA	10	3	354	4	354	356	363
9	3	338	→	AA	9	3	342	4	343	346	354
8	3	332	→	AA	8	3	336	4	339	342	348
7	2	328	→	AA	7	2	332	4	335	338	342
6	2	326	→	AA	6	2	330	4	332	334	337
5	2	325	→	AA	5	2	329	4	330	332	335
4	2	324	→	AA	4	2	328	4	329	330	333
3	2	323	→	AA	3	2	327	4	328	329	332
2	1	322	→	AA	2	2	326	4	327	328	331
1	1	321	→	AA	1	1	325	4	326	327	330

Exemple 1 :

Un agent recruté sans concours le 1er juillet 2015 est au 1er échelon de l'échelle 3. Il accédera au 2ème échelon, indice 322, le 1er juillet 2016.

Il sera reclassé le 1er janvier 2017 à l'échelon 2 (nouveau grade C1) à l'indice 326 (4 points supplémentaires) en conservant l'ancienneté acquise (6 mois).

Comme l'échelon 2 a une durée de 2 ans, il accédera à l'échelon 3 le 1er juillet 2018 avec l'indice 328.

Deux ans plus tard, le 1er juillet 2020, il accédera à l'échelon 4 doté de l'indice 333.

- De 2016 à 2020, son indice sera passé de 322 à 333, soit 11 points de plus,
- De 2016 à 2020, avec l'ancienne grille, il serait passé de l'indice 322 à 324, soit 2 points de plus.

Exemple 2 :

Un agent a accédé au 7ème échelon de l'échelle 3 le 1er octobre 2012. Il est passé au 8ème échelon, indice 332, le 1er octobre 2014.

Il est reclassé le 1er janvier 2017 à l'échelon 8 (nouveau grade C1) à l'indice 336 (4 points supplémentaires) en gardant l'ancienneté acquise (2 ans et 3 mois).

Comme l'échelon 8 a une durée de 3 ans, il accédera à l'échelon 9 le 1er octobre 2017 (indice 342).

Trois ans plus tard, le 1er octobre 2020, il accédera à l'échelon 10 doté de l'indice 363.

- De 2016 à 2020, son indice sera passé de 332 à 363, soit 31 points de plus,
- De 2016 à 2020, avec l'ancienne grille, il serait passé de l'indice 332 à 350, soit 18 points de plus.

AVEC PPCR : ÉCHELLE 4 VERS C2

Échelle 4 actuelle			2017 Reclassement en C2					Nouvelle grille C2		2017	2018	2019	2020
Éch		IM	Reprise d'ancienneté	Éch	Durée	IM	Gain IM	Éch	Durée	IM	IM	IM	IM
12		382	AA	9	3	390	8	12		416	418	418	420
11	4	375	3/4 AA	8	3	380	5	11	4	411	411	411	412
10	4	368	SA	8	3	380	12	10	3	402	402	402	404
9	3	354	2/3 AA	7	2	364	10	9	3	390	390	390	392
8	3	345	2/3 AA	6	2	350	5	8	3	380	380	380	380
7	2	332	AA	5	2	343	11	7	2	364	364	364	365
6	2	329	AA	4	2	336	7	6	2	350	351	351	354
5	2	327	AA	3	2	332	5	5	2	343	345	345	346
4	2	326	AA	2	2	330	4	4	2	336	336	336	338
3	2	325	SA	2	2	330	5	3	2	332	333	333	336
2	1	324	AA	1	1	328	4	2	2	330	330	330	334
1	1	323	SA	1	1	328	5	1	1	328	328	329	332

Exemple 1 :

Un agent recruté par concours le 1er septembre 2015 est au 1er échelon de l'échelle 4 à l'indice 323.

Il accédera au 2ème échelon, indice 324, le 1er septembre 2016 et à l'échelon 3, indice 325, le 1er septembre 2017.

Il sera reclassé le 1er janvier 2017 à l'échelon 2 (nouveau grade C2) à l'indice 330 (4 points supplémentaires) sans reprise d'ancienneté.

Comme l'échelon 3 a une durée de 2 ans, il accédera à l'échelon 4 le 1er janvier 2020 (indice 336).

- De 2016 à 2020, son indice sera passé de 325 à 336, soit 11 points de plus,
- De 2016 à 2020, avec l'ancienne grille, il serait passé de l'indice 325 à 327, soit 2 points de plus

Exemple 2 :

Un agent a accédé au 9ème échelon de l'échelle 4 le 1er mai 2013. Il a accédé au 10ème échelon, indice 368, le 1er mai 2016.

Il sera reclassé le 1er janvier 2017 à l'échelon 8 (nouveau grade C2) à l'indice 380 (12 points supplémentaires) sans reprise d'ancienneté.

Comme l'échelon 8 a une durée de 3 ans, il accédera à l'échelon 9 le 1er janvier 2020 (indice 392).

- De 2016 à 2020, son indice sera passé de 368 à 392, soit 24 points de plus,
- De 2016 à 2020, avec l'ancienne grille, il serait passé de l'indice 368 à 375, soit 7 points de plus.

LA CATÉGORIE B

Dans la Fonction publique, la catégorie B est la seule où la carrière n'est pas linéaire.

L'accès au grade de contrôleur 2ème classe (C2) se fait par concours interne, externe (niveau Bac), interne spécial (sous certaines conditions) ou encore par liste d'aptitude.

Le second grade, contrôleur 1ère classe (C1), est accessible par tableau d'avancement aux contrôleurs de 2ème classe ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6ème échelon et cinq ans en catégorie B et par examen professionnel (QCM) pour les contrôleurs de deuxième classe ayant 3 ans de services effectifs en catégorie B ou équivalents et un an d'ancienneté au 4e échelon.

Quant au 3ème niveau de la catégorie B, contrôleur principal (CP), il est accessible par examen professionnel ouvert aux agents remplissant les deux conditions suivantes cumulatives : au moins deux ans d'ancienneté dans le 5ème échelon de contrôleur 1ère classe (C1), et au moins trois ans de services effectifs en catégorie B ou de même niveau ; ou par tableau d'avancement pour les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans 6ème échelon du deuxième grade (C1) et cinq ans en catégorie B.

PPCR EN VIGUEUR DEPUIS JANVIER 2016

INTÉGRATION DES PRIMES EN 2016 ET REVALORISATION 2017-2018

Depuis le 1er janvier 2016, les agents bénéficient de **6 points supplémentaires (333,36 € brut par an)** au titre de l'intégration des primes pour un montant équivalent à 5 points (277,80 € brut par an), la différence compensant la retenue pour pension (9,94% en 2016).

La mesure est valable pour l'ensemble de la Fonction publique. Ainsi, les agents ne percevant pas de primes bénéficieront également des 6 points et pour eux le gain sera net (333,36 € brut par an).

AVEC PPCR : AGENT B 1ER GRADE

B 1er grade actuel			2016 (+ 6 points)		2017 Reclassement nouveau B1				2018	Gain
Éch	Durée	IM	IM	Gain IM	Reprise d'ancienneté	Éch	Durée	IM	IM	Total
13		486	492	6	AA	13		498	503	17
12	4	466	472	6	AA	12	4	474	477	11
11	4	443	449	6	3/4 AA	11	3	453	457	14
10 (3 ans et +)	4	422	428	6	3 AA (> à 1 an)	10	3	440	441	19
10 (- de 3 ans)	4	422	428	6	AA	9	3	429	431	9
9	3	400	406	6	AA	8	3	408	413	13
8	3	386	392	6	2/3 AA	7	2	394	396	10
7	2	371	377	6	AA	6	2	379	381	10
6	2	358	364	6	AA	5	2	366	369	11
5	2	345	351	6	AA	4	2	356	361	16
4	2	335	341	6	AA	3	2	349	355	20
3	2	332	338	6	AA	2	2	344	349	17
2	2	329	335	6	AA	1	2	339	343	14
1	1	326	332	6	SA	1	2	339	343	17

Exemple 1

Un agent est recruté le 1er septembre 2015 au 1er échelon du 1er grade du B, indice 326.

Le 1er janvier 2016 son indice est passé à 332 (6 points supplémentaires).

Le 1er septembre 2016, il est passé au 2e échelon, indice 335.

Le 1er janvier 2017, il a été reclassé au 1er échelon de la nouvelle grille, indice 339, en conservant son ancienneté (4 mois).

Le 1er septembre 2018, il accédera à l'échelon 2 doté de l'indice 349.

- De 2015 à 2018, son indice sera passé de 326 à 349, soit 23 points de plus.
- De 2015 à 2018, avec l'ancienne grille, il serait passé de l'indice 326 à 332, soit 6 points de plus.

Exemple 2

Un agent au 6e échelon du 1er grade du B, indice 358, depuis le 1er juillet 2013, a accèdé au 7e échelon, indice 371, en 2015.

Le 1er janvier 2016, son indice est passé à 377 (6 points supplémentaires).

Le 1er janvier 2017, il a été reclassé au 6e échelon de la nouvelle grille, indice 379, en conservant son ancienneté (1 an et 6 mois).

Le 1er juillet 2017, il accède à l'échelon 7 doté de l'indice 394, indice porté à 396 en 2018.

- De 2015 à 2018, son indice sera passé de 371 à 396, soit 25 points de plus.
- De 2015 à 2018, avec l'ancienne grille, il serait passé de l'indice 371 à 386, soit 15 points de plus.

AVEC PPCR : AGENT B 2E GRADE

2ème grade actuel			2016 (+ 6 points)		2017 Reclassement nouveau B2				2018	Gain
Éch	Durée	IM	IM	Gain IM	Reprise d'ancienneté	Éch	Durée	IM	IM	Total
13		515	521	6	AA	13		529	534	19
12	4	491	497	6	AA	12	4	500	504	13
11	4	468	474	6	3/4 AA	11	3	477	480	12
10 (1 an et +)	4	445	451	6	AA (> à 1 an)	10	3	459	461	16
10 (- de 1 an)	4	445	451	6	3 AA	9	3	452	452	7
9	3	425	431	6	AA	8	3	433	436	11
8	3	405	411	6	2/3 AA	7	2	413	416	11
7	2	390	396	6	AA	6	2	398	401	11
6	2	375	381	6	AA	5	2	385	390	15
5	2	361	367	6	AA	4	2	373	379	18
4	2	348	354	6	AA	3	2	361	369	21
3	2	340	346	6	AA	2	2	354	362	22
2	2	332	338	6	AA	1	2	347	356	24
1	1	327	333	6	SA	1	2	347	356	29

Exemple 1

Un agent a été recruté le 1er juillet 2015 au 1er échelon du 2e grade du B, indice 327.

Le 1er janvier 2016 son indice est passé à 333 (6 points supplémentaires).

Le 1er juillet 2016, il est passé au 2e échelon, indice 338.

Le 1er janvier 2017, il a été reclassé au 1er échelon de la nouvelle grille, indice 347, en conservant son ancienneté (6 mois).

Le 1er juillet 2018, il accède à l'échelon 2 doté de l'indice 362.

- De 2015 à 2018, son indice sera passé de 327 à 362, soit 35 points de plus dont 5, s'il perçoit des primes, issus de l'intégration des primes dans le traitement,
- De 2015 à 2018, avec l'ancienne grille, il serait passé de l'indice 327 à 340, soit 13 points de plus.

Exemple 2

Un agent au 6e échelon du 2e grade du B, indice 375, depuis le 1er août 2013, a accédé au 7e échelon, indice 390, le 1er août 2015.

Le 1er janvier 2016, son indice est passé à 396 (6 points supplémentaires).

Le 1er janvier 2017, il a été reclassé au 6e échelon de la nouvelle grille, indice 398, en conservant son ancienneté (1 an et 5 mois).

Le 1er août 2017, il accède à l'échelon 7 doté de l'indice 413, indice porté à 416 en 2018.

- De 2015 à 2018, son indice sera passé de 390 à 416, soit 26 points de plus dont 5, s'il perçoit des primes, issus de l'intégration des primes dans le traitement,
- De 2015 à 2018, avec l'ancienne grille, il serait passé de l'indice.

AVEC PPCR : AGENT B 3E GRADE

B 3ème grade actuel			2016 (+ 6 points)		2017 Reclassement nouveau B3				2018	Gain
Éch	Durée	IM	IM	Gain IM	Reprise d'ancienneté	Éch	Durée	IM	IM	Total
11 (3 ans et +)		562	568	6	SA	11		582	587	25
11 (- de 3 ans)		562	568	6	AA	10	3	569	569	7
10	3	540	546	6	AA	9	3	548	551	11
9	3	519	525	6	AA	8	3	529	534	15
8	3	494	500	6	AA	7	3	504	508	14
7	3	471	477	6	AA	6	3	480	484	13
6	2	449	455	6	AA	5	2	460	465	16
5	2	428	434	6	AA	4	2	437	441	13
4	2	410	416	6	AA	3	2	417	419	9
3	2	395	401	6	AA	2	2	402	404	9
2	2	380	386	6	1/2 AA	1	1	389	392	12
1	1	365	371	6	AA	1	1	389	392	27

Exemple 1 :

Un agent a accédé le 1er juillet 2015 au 7e échelon du 3e grade du B, indice 471, sans ancienneté.

Le 1er janvier 2016 son indice est passé à 477 (6 points supplémentaires).

Le 1er janvier 2017, il a été reclassé au 6e échelon de la nouvelle grille, indice 480, en conservant son ancienneté (1 an et 6 mois).

Le 1er juillet 2018, il accédera à l'échelon 7 doté de l'indice 508.

- De 2015 à 2018, son indice sera passé de 471 à 508, soit 37 points de plus.
- De 2015 à 2018, avec l'ancienne grille, il serait passé de l'indice 471 à 494, soit 23 points de plus.

Exemple 2 :

Un agent ayant accédé, en 2012, au 10e échelon est passé le 1er octobre 2015 au 11e échelon, indice 562 .

Le 1er janvier 2016 son indice est passé à 568 (6 points supplémentaires).

Le 1er janvier 2017, il a été reclassé au 10e échelon de la nouvelle grille, indice 569, en conservant son ancienneté (1 an et 3 mois).

Le 1er octobre 2018, il accédera à l'échelon 11 doté de l'indice 587.

- De 2015 à 2018, son indice sera passé de 562 à 587, soit 25 points de plus.
- Avec l'ancienne grille, ayant atteint le sommet du grade, le 11ème échelon, son indice serait resté à 562.

LA CATÉGORIE A

L'accès au grade d'inspecteur se fait par concours interne, externe (niveau licence), examen professionnel (sous certaines conditions) ou encore par liste d'aptitude. Ensuite, vous aurez à choisir un certain profil de carrière :

- Choisir la voie royale en préparant l'examen d'inspecteur principal, ouvert à compter du 4ème échelon du grade d'inspecteur et justifiant de 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A dont 2 ans au moins dans le grade : cela vous permettra alors d'espérer passer les différents grades (IP, DSD) pour arriver au grade d'Administrateur des Douanes

- Ou prendre celle des Inspecteurs régionaux, en commençant par le tableau d'accès au grade d'IR3, à condition d'être au 9ème échelon & d'avoir 14 ans & 6 mois de services dans le grade ou dans un corps de catégorie A.

LES GRILLES EN VIGUEUR

ATTENTION : **LES GRILLES PPCR SONT ATTENDUES À LA FIN 2016 POUR UNE APPLICATION AU 1ER JANVIER 2017. NOUS NE POUVONS DONC PAS ENCORE VOUS LES COMMUNIQUER.**

INSPECTEUR					
ÉCHELON	DURÉE	INDICE	ÉCHELON	DURÉE	INDICE
Élève	1 an	321	7	3 ans	496
1	1 an	349	8	3 ans	524
2	1 an	376	9	3 ans	545
3	2 ans	389	10	3 ans	584
4	2 ans	408	11	4 ans	626
5	2 ans	431	12	-	658
6	2,5 ans	461	-	-	-

INSPECTEUR PRINCIPAL 2E CLASSE		
ÉCH	DURÉE	INDICE
1	1,5 an	457
2	2 ans	483
3	2 ans	507
4	2 ans	551
5	2,5 ans	585
6	3 ans	626
7	--	673
INSPECTEUR PRINCIPAL 1ÈRE CLASSE		
1	3 ans	706
2	3 ans	746
3	--	783

INSPECTEUR RÉGIONAL 3E CLASSE		
ÉCH	DURÉE	INDICE
1	3 ans	585
2	3 ans	626
3	--	673
INSPECTEUR RÉGIONAL 2ÈME CLASSE		
1	3 ans	673
2	3 ans	706
3	--	734
INSPECTEUR RÉGIONAL 1ÈRE CLASSE		
1	3 ans	706
2	3 ans	746
3	--	783

TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS

Le temps de travail a été redéfini par le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique. Ce décret a ensuite été décliné dans chacune des directions régionales des Douanes pour tenir compte des spécificités locales.

L'article 1er du décret 2000-815 du 25 août 2000 prévoit que le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail de 1 600 heures, sur la base d'un régime horaire de 35 heures par semaine.

Il s'agit d'un plafond déterminé par application de l'horaire quotidien de 7 heures aux jours travaillés, dont le nombre est fixé à 228 : soit 365 jours annuels - 137 jours non travaillés.

Le nombre de jours non travaillés est déterminé ainsi :

- 104 jours de fin de semaine ;
- 25 jours de congés légaux ;
- 8 jours fériés (ce nombre de jours fériés est une moyenne forfaitaire sur plusieurs années)

Ce tableau donne les combinaisons correspondant aux 1 600 heures annuelles avec la déduction des 2 jours de fractionnement et du jour de solidarité.

RÉGIME HEBDOMADAIRE DE L'UNITÉ *	DURÉE QUOTIDIENNE EFFECTIVE	JOURS TRAVAILLÉS ANNUELS	JOURS DE REPOS	
			CA + ARTT	TOTAL AVEC FRACTIONNEMENT
38h30	7h42	206	44	46
37h30	7h30	211	39	41
37h00	7h24	214	36	38
36h00	7h12	220	30	32
* Par dérogation, pour les unités de la branche surveillance, la durée hebdomadaire est réduite d'une heure Ex: 44 jours de CA correspondent à un régime hebdomadaire SU de 37h30)				

Cas particuliers : Les congés bonifiés

Ils sont attribués aux agents originaires ou en fonction dans un DOM ou un TOM.

65 jours de congés peuvent être accordés après une période de 36 mois.

Les modalités de décompte

- Le nombre de jours de repos (CA + ARTT) résulte du régime horaire hebdomadaire retenu pour le service (voir tableau ci-dessus).
- Les jours de fractionnement viennent en déduction des 1 600 heures.
- Les jours fériés supplémentaires viennent en déduction des 1 600 heures. C'est le cas des années où le nombre de jours fériés est supérieur à huit.
- Les jours des comptables résultant des lois de 1901, 1906 et 1909, réputés fériés par la loi de 1930 viennent également en déduction des 1 600 heures.
- Les jours de congés légaux résultant des dispositions particulières (jours Alsace-Moselle, journée de commémoration de l'abolition de l'esclavage, dans les DOM) viennent en déduction dés 1 600 heures.

DÉCOMPTE APPLICABLE AUX STAGIAIRES

Les lauréats des concours internes doivent épuiser leur droit à congés annuels avant le début de la scolarité, au prorata temporis de la durée des services à accomplir jusqu'à cette date. Sinon, ils alimentent exceptionnellement leur CET.

Les périodes de scolarité ont leurs propres régimes de congés annuels dans la mesure où le total des jours de congés accordés par les écoles aux stagiaires est au moins égal aux jours de congés que ces agents obtiendraient selon la règle du prorata temporis.

Lorsqu'ils effectuent leur stage pratique, les agents stagiaires bénéficient des droits à congés annuels au titre des services qu'ils auront à accomplir pour terminer l'année civile.

Congés de maladie

Ils sont obligatoirement appuyés d'un certificat médical adressé par voie hiérarchique au chef de circonscription, dans les 48 heures, sinon, vous risquez d'être pénalisé financièrement lors de l'arrêt de travail suivant.

La note DG/A1 n°13002767 du 23 décembre 2013 a institué un nouveau système d'autorisations exceptionnelles d'absence, mais son application est difficile et disparate suivant les directions, car l'autorisation est soumise à l'autorisation du chef de service.

Congés de maternité et d'adoption

La durée totale du congé de maternité est de 16 semaines, portée à 26 semaines à compter du 3ème enfant. Le congé d'adoption peut être accordé indifféremment au père ou à la mère, il est de 10 semaines (22 semaines en cas d'adoption multiple). Dans les deux cas (naissance et adoption), le conjoint a droit à un congé de 3 jours ouvrés. A partir du deuxième enfant, il peut bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence pouvant aller jusqu'à 7 jours supplémentaires.

Congé parental

Le congé parental est la position statutaire du fonctionnaire qui sur sa demande est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. Cette possibilité s'adresse au père ou à la mère (chacun peut également en prendre une partie) et prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

Le bénéficiaire n'est pas rémunéré bien qu'il conserve ses droits à avancement réduits de moitié. Par ailleurs, il continue à percevoir les prestations familiales. La réintégration s'effectue de plein droit dans son corps d'origine et dans sa résidence.

Congé pour formation professionnelle

Il permet à tout fonctionnaire ayant effectué au moins 3 années de services effectifs de suivre une formation de son choix dispensée par un organisme agréé par l'État. Il peut également être sollicité dans le cadre des actions de formation organisées ou agréées par l'administration en vue de la présentation aux examens et concours administratifs. La durée maximale d'un congé pour formation professionnelle est de 3 ans pour l'ensemble de la carrière, pris en une seule fois ou fractionné.

Le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de sa mise en congé durant une période maximum de douze mois. L'agent qui bénéficie d'un congé pour formation professionnelle s'engage à rester au service de l'État pour une période dont la durée est égale au triple de celle pour laquelle il a perçu les indemnités prévues.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est pris en compte pour l'ancienneté, pour le calcul du minimum de temps requis pour postuler à une promotion (changement de grade ou de corps) et pour la retraite, il donne également lieu à retenue pour pension.

À l'issue du congé de formation professionnelle, le fonctionnaire peut être affecté dans une résidence différente de celle qui était la sienne auparavant.

Le congé de paternité

En cas de naissance ou d'adoption, un congé de paternité est accordé sur demande du père pour une durée de 11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples. Ces jours s'ajoutent aux autorisations spéciales d'absence de 3 jours accordées à cette occasion.

LES MUTATIONS, LE GRAND N'IMPORTE QUOI

Le **Règlement Particulier (RP)** des Mutations en Douane : Une révolution silencieuse avec des conséquences douloureuses...

Ce point soumis à vote lors du CT Réseau du 31/05/2016 permet à la DG d'acter ce qui a été discuté dans des groupes de travail en 2015. Vous pouvez consulter les derniers débats tenus lors du GT de décembre 2015 sur notre site "Les douaniers condamnés à 7 ans fermes". Ci-dessous les principales mesures qui évoluent :

NOUVEAU CALCUL DES POINTS PERMETTANT DE CLASSER ENTRE EUX LES AGENTS INSCRITS AU TABLEAU ANNUEL DES MUTATIONS (TAM) :

Total des points mutations = 3 points x nombre d'années civiles d'ancienneté dans la catégorie + 3 points x nombre d'années civiles d'ancienneté en douane + 1 point x le nombre de mois d'ancienneté à la résidence (plafonnement à 84 points soit 7 ans). Les points de "charges de famille" et de bonification pour les résidences bonifiées disparaissent.

Le calcul est apprécié au 31/12 de l'année n-1 du tableau. Autrement dit la proportion des points ancienneté administrative et ancienneté à la résidence est totalement inversée par rapport au barème précédent (rappelons le : les points d'ancienneté résidence étaient majorés à 15 points)

Dans notre dernier compte-rendu nous illustrions les conséquences avec cette exemple pour donner une idée de la place prise par les points de résidence: cela représente l'équivalent des poins d'ancienneté engrangés au bout de 14 ans de carrière dans une unique catégorie (3 points dans la catégorie + 3 points d'ancienneté dans la résidence X 14 ans = 84 points)

En schématisant, une mutation correspondra potentiellement à la perte de 14 ans de carrière... Et oui, ça pique...

CONDITIONS D'INSCRIPTION AU TAM

Possibilité de s'inscrire pour tous les agents titulaires au 1er janvier de l'année de validité du TAM.

En clair c'est la fin de ce que beaucoup appelaient "la règle des 3 ans" lorsqu'on sortait d'un stage de formation initiale. En réalité la règle exacte jusqu'à présent prévoyait qu'il fallait être titulaire depuis au moins un an au 1er janvier du tableau. Règles de départage les agents en cas d'égalité de points :

En cas d'égalité, le classement se fait selon les critères suivants par ordre de priorité :

- l'ancienneté en douane,
- l'ancienneté de catégorie,
- l'ancienneté de résidence,
- le grade le plus élevé,
- l'ancienneté de grade,
- l'échelon,
- l'ancienneté d'échelon (date de prise de rang),
- le classement lors de l'accès au grade.

BONIFICATIONS ACCORDÉES AUX AGENTS ORIGINAIRES D'OUTRE-MER

Une majoration de 60 points est accordée aux agents concernés. Rappelons que la CFDT revendique une priorité absolue de mutation pour les agents vers leur territoire outre-mer d'origine.

BONIFICATION POUR LES AGENTS PROMUS IR AU TITRE DE CHEF DE SERVICE:

Une bonification de 30 points est accordée aux IR2 et IR3 promus au titre de chef de service, comptant 2 ans d'exercice dans leurs fonctions au 31 décembre précédant l'année de validité du tableau. Les conséquences probables sur les mouvements du nouveau mode de calcul des points risquent d'être douloureuses. La DG l'a affirmé elle même : l'objectif est de stabiliser les effectifs sur les résidences i.e. réduire le nombre de mouvements annuels

Pour ces raisons, la CFDT, seule, a voté CONTRE le nouveau RP MUTATION

L'ACTION SOCIALE

Le livret ACTION SOCIALES de la CFDT Finances présente les différentes prestations, aides et prêt ALPAF qui peuvent vous être attribués : l'aide à la première installation, Prêt pour l'amélioration de l'habitat, Prêt pour l'adaptation du logement des personnes handicapées, Prêt Immobilier bonifié et Prêt Immobilier complémentaire. Hormis le prêt "Adaptation du logement pour les personnes handicapées". Ces prestations sont soumises à conditions de ressources.

LA PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION

Prévue par le décret 89-259 du 24 avril 1989, cette prime est accordée aux fonctionnaires remplissant les **deux conditions** suivantes :

- avoir sa première affectation en Île-de-France ou dans la Communauté Urbaine de Lille ;
- être dans un grade dont le 1er échelon comprend un indice inférieur à l'indice majoré 368 (415 brut).

Elle doit être sollicitée auprès du service de la comptabilité de la direction de première affectation. Elle est versée en une seule fois dans les deux mois qui suivent la prise de fonction dans l'une des communes concernées.

Le montant de la prime spéciale d'installation est égal à la somme du traitement brut mensuel afférent à l'indice 500 brut (IM = 431 ; sur votre feuille de paie est indiqué votre Indice Majoré) augmenté de l'indemnité de résidence de votre zone d'affectation.

LES LOGEMENTS SOCIAUX

Plusieurs formules de logement sont proposées par les services sociaux.

Des logements locatifs (meublés ou non) peuvent, selon les disponibilités, être attribués aux agents du ministère. Celui-ci dispose d'un parc de plus de 9 500 logements via l'ALPAF.

Même si des efforts non négligeables ont été entrepris, l'offre est encore sans rapport avec la demande. A noter que souvent les loyers ne sont inférieurs que de 20 % au prix du marché, ce qui exclut les agents aux plus bas revenus.

Se loger à Paris et dans certaines villes de province devient un problème lancinant. Le ministère réserve en région Île-de-France et dans quelques départements, des places dans des foyers pour l'accueil de jeunes agents. Cela concerne les agents célibataires âgés de moins de trente ans. Des foyers propres aux services sociaux et situés à Paris et en Île-de-France sont mis à la disposition des jeunes agents nouvellement affectés.

Dans chaque département, des logements HLM (5 %) sont en principe mis à la disposition du préfet afin d'être loués à des fonctionnaires. Il faut donc se tourner soit vers le délégué de l'action sociale, soit vers les services préfectoraux.

Enfin, au niveau de la douane, il existe l'EPA de la Masse des Douanes. Plusieurs types de logements de la chambre de célibataire au F5 sont accessibles, toujours selon les disponibilités. Ces logements sont attribués lors de Commissions Régionales mensuelles ou bimestrielles.

Toute demande de logement doit faire l'objet d'un dossier à retirer auprès du correspondant social. De plus, toute candidature a une validité de 3 mois, et le candidat doit renouveler sa demande si elle n'a pas abouti dans ce laps de temps.

AIDES ALPAF 2016

DU NOUVEAU POUR LES COLLÈGUES IMPACTÉS PAR LES RESTRUCTURATIONS

Le C.N.A.S du 7 janvier 2016 a adopté les dernières mesures découlant de l'accord sur l'accompagnement social douanier qui avait été signé le 2 mars 2015 par la CFDT, USD-FO et l'UNSA. Ces mesures en faveur de l'aide au logement avaient été validées par l'assemblée générale des représentants de l'ALPAF en date du 10 décembre 2015. Voici le détail de ces mesures dont les effets ne sont pas négligeables pour les collègues qui seront concernés par des restructurations en Douane.

Les prestations concernées par l'accord sur l'accompagnement social concernent l'aide à la première installation et les prestations d'accession à la propriété (prêt complémentaire & aide à la propriété)

- L'Aide à la Première Installation (A.P.I), qui était jusqu'à présent réservée aux primo-accédants sera étendue aux agents douaniers mutés ou déplacés suite à restructuration.
- * Les prestations d'accession à la propriété seront accordées aux collègues douaniers mutés ou déplacés suite à restructuration ; avec des montants revalorisés par rapport à ceux actuellement fixés.

Les dossiers présentés au titre de l'année civile 2015 ont été instruits par l'ALPAF.

	MONTANTS MAXIMUM ACTUELS		**MONTANTS REVALORISÉS**	
AIDES À LA PROPRIÉTÉ	ZONE 1	ZONE 2	ZONE 1	ZONE 2
TRANCHE 1	6 840,00 €	3 630,00 €	8 460,00 €	4 410,00 €
TRANCHE 2	4 785,00 €	2 520,00 €	6 090,00 €	3 090,00 €
PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES	ZONE 1	ZONE 2	ZONE 1	ZONE 2
TRANCHE 1	17 000,00 €	11 500,00 €	22 000,00 €	15 000,00 €
TRANCHE 2	13 000,00 €	8 500,00 €	17 000,00 €	11 000,00 €

LA RESTAURATION

RESTAURANT SUBVENTIONNÉ :

La subvention repas est comprise entre 3,74 € et de 2,81 € au 1er février 2010 (indice plafond : 466). Les services sociaux gèrent, par l'intermédiaire de l'association de gestion des restaurants des administrations financières (AGRAF), les restaurants administratifs parisiens. Ils versent aux restaurants administratifs de province la subvention repas. Dans l'hypothèse où n'existe à proximité aucune structure de restauration administrative «Finances», les services sociaux conventionnent des restaurants appartenant soit à d'autres administrations, soit à des entreprises privées (exemple ADP ou Air France sur Roissy).

LES TITRES-RESTAURANT :

Les agents affectés dans un poste isolé peuvent bénéficier de titres-restaurant (TR) pour déjeuner. Le poste isolé se définit ainsi:

- comme un poste situé dans une localité où il n'y a pas de "restauration administrative" proche du lieu de travail (restaurants des Finances, administratifs, conventionnés des autres administrations de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements, du secteur parapublic ; restaurants privés gérés par des associations dont les prix pratiqués sont comparables à ceux des restaurants
- administratifs (locaux) ;
- comme un poste dont les agents ne peuvent déjeuner dans un «restaurant administratif», pendant la pause méridienne accordée par le service (service de nuit).

Les agents affectés dans des postes équipés de coins-repas peuvent, s'ils répondent aux critères, bénéficier des titres-restaurant. Le TR est nominatif et sa valeur faciale est de 6 € depuis le 1er mars 2015. Toutefois son augmentation est financée par un nouveau prélèvement sur le budget de l'action sociale, tandis que la part payée par l'agent (3 €) ne lui reviendra pas mais sera reversée au budget de l'Etat. Une arnaque qui nuira à nos services sociaux !

LES CHÈQUES VACANCES :

Ils servent à régler les dépenses dans les établissements agréés par l'Agence Nationale pour les Chèques Vacances (ANCV) : les hôtels, les villages de vacances, le camping, les restaurants, les péages d'autoroute, la SNCF, les agences de voyage, etc....

Peuvent en bénéficier tous les fonctionnaires et agents de l'État et tous les retraités civils et militaires, les veufs et veuves non remariés titulaires de la seule pension de réversion. Le chèque vacances est accessible en fonction de son revenu fiscal de référence (plafond à consulter sur le site). Ils doivent avoir constitué pendant une période de quatre à douze mois consécutifs, pour une épargne dont le montant mensuel est compris entre 2 % et 20 % du SMIC mensuel. Le montant de l'épargne est déterminé dans ces limites par le demandeur et soumis à prélèvement automatique sur le compte bancaire ou postal.

La participation de l'État varie de 30 %, 20 %, 15 % ou de 10 % de l'épargne constituée, selon les revenus du bénéficiaire.

D'une manière générale, le dossier une fois rempli doit être remis au correspondant de la mutuelle. L'ANCV édite un annuaire du chèque-vacances que les adhérents peuvent acquérir.

http://www.ancv.com/ ou https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/

LA CFDT ET VOUS

QU'EST-CE QUE LA CFDT ?

La CFDT est l'organisation syndicale française la plus implantée dans les entreprises, les administrations, les services publics. Par une mise en commun des réflexions et des moyens, elle défend partout les mêmes orientations et assure ainsi la garantie d'une action forte et cohérente dans toutes les instances.

Nos missions ne sont pas l'affaire des seuls agents de la DGDDI. La confrontation interprofessionnelle est indispensable à toute avancée sérieuse : la CFDT représentée partout dans le monde du travail, s'y emploie sans relâche.

SE SYNDIQUER : UNE NÉCESSITÉ

Acquérir des droits, se défendre, ce n'est pas en étant isolé qu'on peut le faire.

La seule manière de lutter et de progresser, c'est encore la manière collective, et le cadre syndical répond à cette nécessité. Notre environnement et nos techniques de travail connaissent actuellement de profondes mutations. Si nous ne voulons pas nous laisser imposer une organisation et des conditions de travail qui ne nous conviennent pas, c'est ensemble que nous devons agir : c'est à dire au sein d'une organisation syndicale structurée et forte qui saura porter les revendications de tous.

ADHÉRER À LA CFDT, POURQUOI ?

Adhérer à la CFDT c'est penser qu'**un syndicat ne sert pas toujours à dire non**, qu'il peut aussi dire oui quand il négocie des droits nouveaux, quand il défend l'intérêt des salariés et des agents.

C'est s'engager dans un s**yndicalisme utile, humain, constructif et à l'écoute**.

Chaque adhérent reçoit une information régulière et complète par le biais d'une presse exhaustive de la CFDT Douane, de la fédération des finances (Action Finances) et de la confédération (CFDT magazine). Il est écouté, renseigné et conseillé sur toutes les questions de sa vie professionnelle et bénéficie ainsi d'une **aide personnalisée**, sur ses droits mais aussi sur la retraite, le logement etc.

Il peut également bénéficier d'une protection et d'une **défense de ses droits** de consommateur et d'usager par l'intermédiaire de l'ASSECO (consommateur) pour la modique somme de 5 € par an, et de la CNAS (assurance professionnelle, protection juridique), des actions de formation syndicale ou encore une réduction d'impôt.

La CFDT est une des OS représentative en Douane avec 2 sièges en Comité Technique et qu'elle est représentée dans les 3 catégorie d'agents en CAP, pour tous les grades d'AC à IR3.

Nous agissons en cohérence avec nos idées et sans clientélisme.

UNE RAISON DE PLUS POUR SE SYNDIQUER

Depuis 2013, la cotisation versée ouvre droit à crédit d'impôt sur le revenu (au lieu d'une réduction d'impôt) toujours à hauteur de 66 % de son montant.

LES DROITS SYNDICAUX

Le droit syndical ne se résume pas au droit d'aller déposer l'autorisation auprès du chef de service, c'est au contraire toute une histoire marquée par différents évènements et d'importants acquis qui rythment la vie des sections locales.

LES ÉTAPES DE L'HISTOIRE SYNDICALE EN FRANCE

1946, la Libération

Le 1er statut général de la Fonction publique apparaît. En liaison avec l'officialisation des organismes paritaires, les autorisations d'absence pour réunions statutaires sont instaurées, ainsi que le droit de réunion des organismes directeurs des syndicats et la possibilité de mise à disposition des fonctionnaires auprès de ceux-ci.

1968, les événements de mai

Suivent les Accords de Grenelle, le droit d'affichage, le droit de réunion sur le lieu de travail, les locaux syndicaux et les dispenses de service. Il faudra 5 ans pour que le ministère des Finances publie sa propre circulaire d'application.

1982, le décret 82-447

D'importantes avancées sont mises en place : création des DAS, ASA, RMIS, l'essentiel des droits dont nous bénéficions aujourd'hui.

LE DROIT SYNDICAL, DU TEMPS, MAIS PAS SEULEMENT

LE DROIT DE GRÈVE

C'est le premier droit des travailleurs, qui devient syndical lorsqu'il s'agit par exemple, du dépôt du préavis. Le préavis est de 5 jours francs (et non pas ouvrés). Il doit être déposé, selon le champ d'application du mot d'ordre, par le syndicat régional des finances, la fédération ou la confédération. Il est adressé au chef de service de l'administration concernée, voire au Préfet s'il concerne plusieurs administrations du même département. Il doit préciser les motifs de la grève, le lieu, la date, l'heure de début et la durée, limitée ou non.

L'AMENDEMENT LAMASSOURE

Il est venu rétablir la règle du "trentième indivisible", supprimée par la loi de 1982 : toute fraction de service non faite est susceptible d'une retenue sur salaire pour la journée entière. Depuis 2002, cette disposition est mise en oeuvre dans toute sa rigueur. La circulaire Fonction Publique du 5 août 2003 durcit d'ailleurs le calcul des jours de grève.

LE DROIT SYNDICAL, DU TEMPS POUR ALLER À LA RENCONTRE DU PERSONNEL

Les assemblées générales annuelles

Chaque agent a le droit de participer à une assemblée générale de section d'une journée et à une assemblée générale interrégionale d'une journée par an. La demande d'AA (autorisation d'absence) doit être déposée au moins trois jours avant. L'organisation syndicale doit informer le directeur régional ou interrégional de la tenue de son AG un mois avant la date de celle-ci.

Les réunions mensuelles d'information syndicales

Chaque agent a l'autorisation d'assister à une réunion d'une heure tous les mois. Ces réunions sont cumulables dans la limite de 3 heures. La venue d'un représentant syndical étranger au service mandaté par son organisation n'a pas à faire l'objet d'une autorisation par le chef de service, une simple information suffit. La demande d'autorisation doit se faire au moins 7 jours avant la date de la réunion. Au moins 3 jours avant la réunion, chaque agent désirant

y participer doit demander l'autorisation à son supérieur hiérarchique direct.

LES ORGANISMES DE CONCERTATION

Les CAP : Commissions Administratives Paritaires

Comme leur nom l'indique, les Commissions Administratives Paritaires sont composées pour moitié de représentants du personnel élus pour 3 ans sur liste syndicale et pour moitié de représentants de l'administration (dernier scrutin 4 décembre 2014). Cette parité est un principe fondamental à faire respecter.

Les CAP sont constituées pour chaque corps. Ce sont des organismes consultatifs qui traitent des questions individuelles ; elles n'ont donc aucun pouvoir de décision et se contentent de donner un avis. En dernier ressort, c'est bien l'administration qui décide.

Cas où la CAP est systématiquement consultée : Notation ; avancement ; discipline ; mutation ; disponibilité ; mise à disposition ; etc... (tout changement de position statutaire).

Cas où le fonctionnaire peut saisir la CAP : Révision de la notation ; refus du travail à temps partiel ; refus d'utiliser son CET ; etc...

Par ailleurs, tout autre problème d'ordre individuel peut être évoqué par la CAP lorsque la moitié des élus syndicaux le demande.

Les CT: Comités Techniques

Pour la première fois, en 2011, les agents de la Fonction Publique de l'Etat ont élu leurs représentants aux Comités techniques (ex CTP). Jusqu'alors les représentants des personnels dans les comités techniques étaient désignés par les organisations syndicales. Seuls étaient élus les représentants dans les CAP. Les Comités techniques abordent tous les aspects collectifs de la vie des services, les emplois, l'organisation, les conditions et les moyens de travail, la formation professionnelle, etc.

Les représentants de l'administration ne votent pas, seuls les élus des personnels se prononcent. Si l'ensemble des représentants des agents s'opposent aux propositions de la direction, celle-ci devra soumettre de nouvelles propositions. Cela ne signifie pas que la direction sera obligée de prendre en compte les demandes syndicales, mais elle devra faire l'effort de chercher un compromis.

Les CHS-CT: Comités Hygiène et Sécurité - Conditions de Travail

Aux Finances, le Comité Hygiène et Sécurité a plusieurs caractéristiques.

Il est non paritaire (le nombre de représentants du personnel est supérieur au nombre de représentants de l'administration). Il fonctionne avec 3 parties : les syndicats, l'administration, et le médecin de prévention et l'inspecteur Hygiène et Sécurité.

Il est interdirectionnel. Le nombre de sièges syndicaux est calculé sur la base du nombre de voix obtenues par une organisation syndicale aux élections en CT dans l'ensemble des services des Finances du département et les délégués CFDT sont désignés par le syndicat régional des finances.

Le CHS dispose d'un budget propre qui se décompose en crédits de fonctionnement et crédits d'investissement. Ils sont répartis au prorata des effectifs concernés. Il existe trois niveaux de CHS : Le CHS ministériel, le CHS-DI et le CHS spécial pour des services présentant des risques particuliers (laboratoires,services informatiques, DNRED, Marins, Aériens)

Les Services Sociaux

Aux Finances, le Comité Départemental d'Administration des Services Sociaux (CDASS) est une structure

paritaire (10 à 24 membres). Il organise et anime l'ensemble de l'action sociale dans le département. Il veille à l'utilisation des crédits destinés à l'action sociale. Il peut formuler des propositions pour un meilleur fonctionnement de l'action sociale dans le département, propositions qui seront soumises ensuite au CNASS.

Les représentants syndicaux sont désignés par les syndicats (les syndicats régionaux finances à la CFDT).

Il existe trois niveaux :

le CIAS : Comité Interministériel d'Action Sociale qui intervient sur la politique sociale commune à l'ensemble de la fonction publique de l'État ;

le CNASS : Comité National d'Administration des Services Sociaux ;

le CDASS : Comité Départemental d'Administration des Services Sociaux.

Stagiaires : la Commission Paritaire des élèves

Lors de la scolarité, les stagiaires disposent d'un lieu de concertation : la CPE (arrêté du 28 mars 1975).

Composée à parité de nombre de représentants de l'administration et de représentants élus par les stagiaires, elle est compétente pour traiter de tous les problèmes d'ordre collectif à l'exception du contenu de la scolarité.

Ce dernier fait l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel dans le cadre de groupes de travail et d'un CTP annuel relatif à la formation professionnelle.

Afin de permettre aux stagiaires de ne pas rester isolés face à l'administration, de pouvoir maintenir un suivi des problèmes évoqués entre les différentes écoles et les différentes sessions, il est important que leurs représentants soient élus sur des listes syndicales. Ainsi, ils trouveront auprès des syndicats nationaux les relais nécessaires pour faire aboutir leurs revendications.

En effet, si face à certains problèmes la mobilisation des stagiaires est essentielle pour les résoudre, il est tout aussi essentiel que les syndicats puissent intervenir aux niveaux nationaux (exemples : DG ou ministère) ou dans les structures les plus adaptées (exemples : CAP en cas de problème de titularisation, CTP pour ce qui concerne le contenu de la scolarité).

La CFDT revendique une actualisation des droits des stagiaires par une meilleure participation de ceux-ci au fonctionnement des écoles.

COORDONNÉES DES SECTIONS

SECTION	SECRÉTAIRE(S) DE SECTION	AFFECTATION	TELÉPHONE	ADRESSE MEL
BASSE-NORMANDIE	Michèle BARRÉ	Caen Cidriculture	09 70 27 44 62	michele.barre@douane.finances.gouv.fr
BAYONNE	Isabelle PRADÈRE	Pau BSI	06 74 09 47 02	isabelle.pradere@sfr.fr
BORDEAUX	Georges LACASTE	Bordeaux CSRH	06 83 93 59 68	georges.lacaste@douane.finances.gouv.fr
BOURGOGNE	Rémi-Numa STEVELBERG	Chalons S/ Saône BSI	06 64 00 87 17	cfdtdouanesbourgogne@gmail.com stevelberg@gmail.com
BRETAGNE	Serge TIREL	Rennes R.R	09 70 27 48 03	cfdt.bretagne1@gmail.com serge.tirel@douane.finances.gouv.fr
	Karine LECARPENTIER	Rennes Bureau Ppal	09 70 27 47 56	karine.lecarpentier@douane.finances.gouv.fr
CENTRE	Catherine AVRIL	Tours Bureau	09 70 27 65 98	cavriludd@numericable.fr
CHAMBERY	Florence COSI	Chambéry POC	09 70 27 34 38	florence.cosi@douane.finances.gouv.fr
CHAMPAGNE-AR-DENNES	Maïlys COGNARD	Vatry BSI	06 10 15 97 46	joshturner@orange.fr
C.I.D	Marguerite BOUILLARD	Osny C.I.D	06 31 42 73 21	bouillardmarguerite@gmail.com
CORSE	Patrick LAURENZI	Ajaccio BR	09 70 27 89 59	patrick.laurenzi@douane.finances.gouv.fr
DNRED	Luc ANDREU	Montpellier DOD	06 64 58 61 59	luc.andreu@douane.finances.gouv.fr
DUNKERQUE	Laurent EIMANN	Calais Tunnel BSE	06 80 85 78 23	laurent.eimann@douane.finances.gouv.fr
END LA ROCHELLE	Claudine COSTE	La Rochelle END	09 70 28 25 54	claudine.coste@douane.finances.gouv.fr
FRANCHE-COMTÉ	Catherine ROCHELANDET	Besançon R.R	09 70 27 66 30	catherine.rochelandet@douane.finances.gouv.fr
GUADELOUPE	Geoffrey DUMERY			cfdtdouane.guadeloupe@gmail.com
	Philippe DAMAR	Pointe à Pitre BSE	+590690768269	philippe.damar@douane.finances.gouv.fr
GUYANE	Roman GUTERMANN	Cayenne CLI	06 94 44 49 27	gutygoal@hotmail.fr
	Yann FAVENNEC			
LA RÉUNION	Olivier FONTAINE	Saint-Denis Bureau	06 92 80 57 76	olivier.fontaine@douane.finances.gouv.fr
	Jean-Bernard CLAIN	Le Port Bureau	06 92 68 95 81	jean-bernard.clain@douane.finances.gouv.fr
LE HAVRE	François LOCQUETTE	Le Havre Port SME	09 70 27 42 89	cfdt-le-havre@douane.finances.gouv.fr
LÉMAN	Florian LAREE	Annecy Bureau Principal	09 70 27 31 39	florian.laree@douane.finances.gouv.fr
	Aurélie CADIS	Saint-Julien BSE	09 70 27 32 23	aurelie.cadis@douane.finances.gouv.fr
	Nadia SAAFI LANS	Saint-Julien BSE	09 70 27 32 23	nadia.saafi@douane.finances.gouv.fr
LILLE + END TOURCOING	Hubert DELESALLE	Lille BSI	06 10 93 70 97	hubert.delesalle@free.fr
LORRAINE	Pascal MARTIN	Metz R.R	06 65 19 42 76	pascal.martin@douane.finances.gouv.fr
LYON	Roland NARBONNE	Lyon BHR		roland.narbonne@douane.finances.gouv.fr
MARSEILLE	Bric PUYFAUCON	EPA MASSE	06 14 75 74 97	brice.puyfaucon@douane.finances.gouv.fr
MARSEILLE DRGC	Joël Chataigner David Sanchez	BSAM Hyères BGC Port Vendres	06 62 22 04 69 06 15 70 69 92	joel.chataignier@douane.finances.gouv.fr david.sanchez@douane.finances.gouv.fr
MARTINIQUE + DRGC ANTILLES	Juan MACIAS	Le Lamentin BSAM	06 96 22 12 85	juan.macias@douane.finances.gouv.fr
MONTPELLIER	Patrick YEPEZ	Montpellier TSI	09 70 27 69 35	patrick.yepez@douane.finances.gouv.fr
MULHOUSE	Frédéric VILAIN	Mulhouse CROC	09 70 27 78 18	frederic.vilain@douane.finances.gouv.fr
NICE	Kevin LENNE	BSE 2 Nice Aéroport	06 08 23 91 94	kevin.lenne@douane.finances.gouv.fr

COORDONNÉES DES SECTIONS (*SUITE*)

NOUVELLE-CALÉDONIE	Sanélé IKAI	Nouméa Port Bureau	06 87 87 34 44	sanele.ikai@douane.finances.gouv.fr
PARIS VILLE	Christophe ABADIE	Paris BCI	09 70 27 20 97	christophe.abadie@douane.finances.gouv.fr
PARIS-EST	Catherine LEROY	Marne la Vallée SRA	09 70 27 21 46	catherine.leroy@douane.finances.gouv.fr
PARIS-INTER + DG	Jean-Marc JAME	MAD CFDT	06 63 46 81 71	jm.jame.cfdt@orange.fr cfdt.douane.interdg@gmail.com
	Andy VAN-PARYS	Paris-Spécial CO	06 85 97 45 48	andyvp62@gmail.com
	Bénédicte GUICHARD	DG E/1	01 57 53 43 08	benedicte.guichard@douane.finances.gouv.fr
	Guillaume ALBESSARD	DG D/1	06 64 38 84 48	guillaume.albessard@douane.finances.gouv.fr
	Bruno JANKOWSKI	S.M.S	06 87 25 41 95	brunojanko61@gmail.com
PAYS DE LOIRE + DRGC	Jérôme BULTEAU	Angers BSI	06 71 73 95 05	jerome.bulteau@douane.finances.gouv.fr
	Dominique SAMBAIN	Nantes D.R.G.C	09 70 27 51 91	dominique.sambain@douane.finances.gouv.fr
PERPIGNAN	Laurent CESCO	Le Perthus BSI	06 68 49 67 51	laurent.cesco@douane.finances.gouv.fr
PICARDIE	Jean-Pierre HADOUX	Amiens CCE	09 70 27 11 51	jean-pierre.hadoux@douane.finances.gouv.fr
POITIERS	Catherine GOGUET	Poitiers R.R	09 70 27 46 76	catherine.goguet@douane.finances.gouv.fr
	Anita LEMASSON	Angoulème Bureau	0970 27 48 44	anita.lemasson@douane.finances.gouv.fr
PROVENCE	Annick SICARD	Aix en Provence R.R	06 16 66 24 08	aixanne15@gmail.com
POLYNÉSIE (« A TIA I MUA » AFFILIÉ CFDT	Karim CHARDOT	Faa'a Aéroport	00689505560	karim.chardot@douane.finances.gouv.fr
ROISSY	Guillaume HERSENT	Roissy SODEXI Bureau	07 70 34 37 76	cfdt.douane.roissy@gmail.com guillaume.hersent-cfdt@outlook.fr
	Corinne SAINT-MARTIN	Roissy Cargo Centre	06 28 05 64 32	cfdt.corinnesaintmartin@gmail.com
ROUEN	Chantal DELAHAYE	Rouen SGR	06 18 04 22 55	chantal.delahaye@douane.finances.gouv.fr
STRASBOURG	Yves WEYANT	Strasbourg CROC	06 64 57 41 15	yves.weyant@douane.finances.gouv.fr
TOULOUSE	Muriel MEURISSE	Blagnac BSE	06 33 35 39 33	muriel.meurisse@douane.finances.gouv.fr

COORDONNÉES DES ÉLUS EN CAPC

INSPECTEUR RÉGIONAL DE 3ÈME CLASSE:				
TITULAIRE:	Caroline LESPINASSE	Marseille	06 68 26 18 94	ca72ro@live.fr
SUPPLÉANTE:	Catherine AVRIL	Centre	06 82 32 63 26	cavriludd@numericable.fr

INSPECTEUR:				
TITULAIRE:	Catherine LOUF	Mulhouse	06 61 71 08 29	cathlouf@hotmail.fr
SUPPLÉANTE:	Marie-Laure DE-DIEU	Marseille	06 60 98 32 79	ml.dedieu@yahoo.fr

CONTRÔLEUR PRINCIPAL:				
TITULAIRE:	Frédéric DECOUT	Poitiers	06 60 02 54 96	decout23000@gmail.com
SUPPLÉANT:	Isabelle PRADERE	Bayonne	06 74 09 47 02	isabelle,pradere@sfr.fr

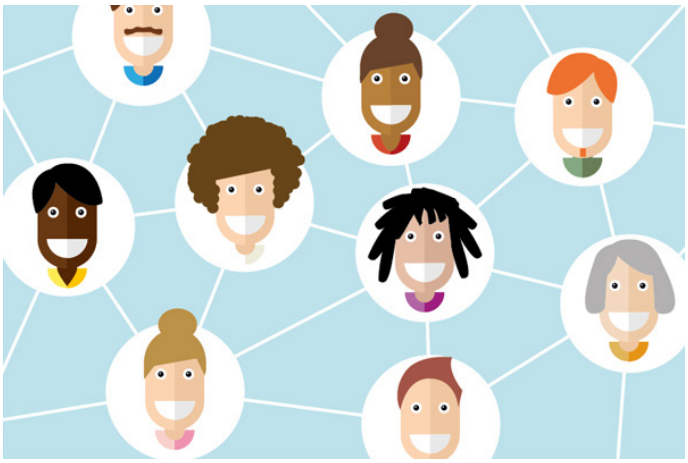
CONTRÔLEUR DE 1ÈRE CLASSE:				
TITULAIRE:	Laurent EIMANN	Dunkerque	06 80 85 78 23	laurent.eimann69@gmail.com
SUPPLÉANT:	Christophe ABADIE	Paris	06 13 14 30 78	christophe.abadie@douane.finances.gouv.fr

AGENT DE CONSTATATION PRINCIPAL DE 1ÈRE CLASSE:				
TITULAIRE:	Tony WASSELIN	Dunkerque	06 63 61 62 86	tonio1911@gmail.com
SUPPLÉANT:	Bruno JANKOWSKI	S.M.S	06 87 25 41 95	brunojanko61@gmail.com

AGENT DE CONSTATATION PRINCIPAL DE 2ÈME CLASSE:				
TITULAIRE:	Raphaël OFFROY	Dunkerque	06 11 64 35 73	r.offroy@sfr.fr
SUPPLÉANT:	François LOCQUETTE	Le Havre	06 67 45 60 08	francois.locquette@douane.finances.gouv.fr

ÉLUS CFDT EN CCPC AÉRIENS			
TITULAIRE:	Joël CHATAIGNER	Hyères	jocha.cfdt@gmail.com
SUPPLÉANT:	Didier DUPONT	Bordeaux	didier.dupont@douane.finances.gouv.fr

BULLETIN D'ADHÉSION



Nom: :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse personnelle :

Tél. :

Mél. :

Grade : Indice :

Affectation administrative :

J'adhère à la CFDT à compter du / /

Date : Signature

À RENVOYER OU À REMETTRE À

CFDT DOUANE
Fédération des Finances
51 avenue Simon Bolivar
75019 Paris

ADHÉREZ EN LIGNE

CFDT-FINANCES.FR