



► **Les candidats présentés par le SNAD CGT** pages 3 & 27

► **Les revendications du SNAD CGT** page 4

► **Le statut des agents de catégorie C** page 6

- Axes de propositions du SNAD CGT
- Recrutement
  - Recrutement dans le grade d'AC2
  - Recrutement dans le grade d'AC1
- Tableau d'avancement
  - Tableau d'avancement au grade d'AC1
  - Tableau d'avancement au grade d'ACP2
  - Tableau d'avancement au grade d'ACP1
- Les branches de fonction
  - Changement de branche de fonction
- Echelonnement indiciaire

► **Le statut des agents de catégorie B** page 10

- Axes de propositions du SNAD CGT
- Recrutement
  - Le concours externe
  - Le concours interne
  - Le concours interne spécial (CIS)
- Liste d'aptitude au grade de contrôleur
- Avancement de grade
  - Tableau d'avancement au grade de contrôleur de 1<sup>ère</sup> classe
  - Avancement au grade de contrôleur principal
- Les branches de fonction
  - Changement de branche de fonction
- Echelonnement indiciaire

► **Le statut des agents de catégorie A** page 16

- Axes de proposition du SNAD CGT
- Recrutement
  - Le concours externe
  - Le concours interne
- Liste d'aptitude
- Avancement
  - Tableau d'avancement au grade d'IR3
  - Tableau d'avancement au grade d'IR2
  - Tableau d'avancement au grade d'IR1
  - Avancement au grade d'IP2
  - Tableau d'avancement au grade d'IP1
  - Tableau d'avancement au grade de DSD2
  - Tableau d'avancement au grade de DSD1
- Echelonnement indiciaire
- Emplois de direction
  - Nomination aux emplois de directeur régional
  - Nomination aux emplois de directeur fonctionnel
  - Echelonnement indiciaire des emplois de direction
- Traitement des grades et emplois supérieurs classés hors échelle
- Emplois de chefs des services comptables
  - Nomination aux emplois de Chef de Service Comptable de 1<sup>ère</sup> catégorie
  - Nomination aux emplois de Chef de Service Comptable de 2<sup>ème</sup> catégorie
  - Nomination aux emplois de Chef de Service Comptable de 3<sup>ème</sup> catégorie

*Il y a les GENTILLES ILLUSIONS ...*



*... et les FORTES CONVICTIONS !*

# Candidats présentés par le Syndicat National des Agents des Douanes CGT

Avec le SNAD CGT et la Fédération des finances CGT  
pour défendre ensemble les intérêts de tous au sein de notre ministère.

## Le choix d'un syndicalisme

Votre vote exprimera votre adhésion  
aux principes, aux valeurs, aux propositions et à l'action du SNAD CGT

### CAPC n°3

#### IR1

**BERGER** Didier  
Clermont Bureau  
**BIBAUD** Monique  
Roissy BOP-GRH  
**HAMON** Gérard  
Nantes SGI  
**MOREAU** Roger  
Corse Recette Régionale

### CAPC n°3

#### IR2

**CONSTANTIN** Jean-Marc  
Chambéry SRE  
**MORET** Patricia  
Metz SRE  
**BERGE** Marie-Claude  
Lyon Chassieu Bureau  
**BRUNEL** Jean-Luc  
Nantes SRE

### CAPC n°3

#### IR3

**ROY** Hugues  
Nantes SRE  
**SALLANNE** Eliane  
Marne la Vallée Bureau  
**COMBES** Maurice  
Cherbourg CSD  
**BIZZARO** Christian  
Roissy Air France Bureau

### CAPC n°4

#### Inspecteurs

**FLEISCH** Corinne  
Colmar Centre VITI  
**DABE** Didier  
Toulouse Portet Bureau  
**BIAUSSAT** François  
Montpellier VITI CI  
**DUFFULER** Natacha  
Paris SRE  
**BELSOLA** Laurent  
Port de Bouc Port Bureau  
**BRUYERE** Jean-Marc  
Roissy PLI  
**HOFFMANN** Pascal  
MAD Syndicat  
**HORRAULT** Mickaela  
Poitiers SRA



### CAPC n°5

#### Contrôleurs principaux

**LAURENT** Michel  
Oloron BSI  
**RONNE** Guillem  
Perpignan Bureau  
**ROS** Jean-Pierre  
Lyon BSI  
**RAYNAUD** Françoise  
Tours Bureau  
**LE CORRE** Patrick  
Roissy Chronopost Bureau  
**DESMET** Françoise  
ENBD Comptabilité

### CAPC n°5

#### Contrôleurs 1°cl

**LE BRIS** Erwan  
DOD La Rochelle  
**SOULA** Josiane  
Hendaye BSI  
**HEBERT** Ludovic  
Le Havre Port-Visite Europe  
**ROGET** Gérard  
Roissy Avitaillement  
**LANGLADE** Hélène  
Langon VITI  
**MARCELIN** René  
La Trinité BSE

### CAPC n°5

#### Contrôleurs 2°cl

**COURSIN** Guillaume  
Porta Bureau  
**FALCONETTI** Marjorie  
CSP Lyon  
**CAMBERLIN** Jérôme  
Avesnes BSI  
**SAAD CHAOUCHE** Magali  
Roissy BSERI  
**AZOULAY ROUSSEAU** Anne  
MAD Syndicat  
**MORIVAL** Mathilde  
MAD Syndicat

### CAPC n°6 - ACP1

**HENRY** Jean Louis  
Saint Malo BSE  
**BRU** Dominique  
Mérignac Aéro BSE  
**KARPOUZOPOULOS** Jacky  
Calais Tunnel BSI T2  
**SIMON** Eric  
Poitiers BSI  
**HAYET** Georges  
Narbonne BSI  
**BOURIGAULT** Didier  
Auxerre BSI

### CAPC n°6 - ACP2

**ETCHEGARAY** Arnaud  
Saint François BSE  
**KERHERVE** Yann  
Rungis GR Bureau  
**DAHAMNI** Abdelkader  
Marseille Transports Bureau  
**THUEUX** Hélène  
Marseille Sud BSE  
**JACQ** Anne-Laure  
Roissy CDP Bureau  
**FLEGO** Marc  
Angers BSI

### CAPC n°6 - AC1/AC2

**ROY** Emilie  
Strasbourg BSI  
**GARULLI** Gioacchino  
Calais Tunnel gal BSI  
**GAYET** Christophe  
Saint Laurent BSE  
**DALLO** Franck  
Besançon BSI  
**ROULAND** Emmanuel  
Lyon CLI  
**GREGOIRE** Francis  
Le Havre BSE Conteneurs

**formation**

- ▶ Formation d'adaptation à un nouvel emploi suite à une mobilité géographique et/ou fonctionnelle
- ▶ Maintenir un service de formation déconcentré

**régime de travail**

- ▶ La réduction du temps de travail, le temps partiel, les départs à la retraite doivent s'accompagner de créations d'emploi
- ▶ Les heures pénibles doivent être compensées en temps et leur taux revalorisé
- ▶ Les indemnités de déplacement doivent couvrir intégralement les dépenses engagées

**mutation**

Pour une mobilité choisie et non imposée

- ▶ Le tableau des mutations doit rester un fondement pour les changements de résidence et doit être ouvert à tous les grades
  - ▶ Respect des qualifications et refus des postes à profils
  - ▶ Examen par la CAPL des mouvements internes à la résidence
  - ▶ Renégociation du Règlement Particulier "Mutation" actuel.
- Dans ce cadre, Le SNAD CGT revendique :
- ▶ la suppression du délai de séjour de 3 ans à la première affectation,
  - ▶ le rétablissement du tableau bis,
  - ▶ une meilleure prise en compte de l'ancienneté des services dans le décompte des points.

**déroulement de carrière****▶ Tableau d'avancement :**

Pour le principe de linéarité de carrière dans chaque catégorie avec avancement aux conditions statutaires.

Privilégier l'ancienneté dans un cadre national plutôt que local.

**▶ Liste d'aptitude :**

Privilégier :

- une liste nationale en lieu et place des listes interrégionales

afin de lutter contre les disparités de pyramide des âges entre les directions

- l'ancienneté dans le corps d'origine
- l'accès à la catégorie supérieure par concours interne et professionnel
- la prise en compte de la spécificité surveillance par l'intégration des années bonifiées dans le calcul de l'ancienneté

la  
cgt  
douanes

**emploi public**

- ▶ Arrêt des suppressions d'emploi liées à une logique comptable
- ▶ Carrière, rémunération attachées au grade et non à l'emploi occupé

**notation**

- ▶ Suppression des quotas budgétaires
- ▶ Pas de rubrique « objectif » quantitatif
- ▶ La manière de servir doit être appréciée quel que soit le poste occupé
- ▶ Droit pour l'agent de se faire assister lors de l'entretien d'évaluation par un représentant du personnel.

## recrutement

- ▶ Recrutement sur des emplois statutaires, qualifiés et bien rémunérés
  - ▶ Egalité d'accès par concours nationaux
  - ▶ Examen en CAP des recrutements des contractuels (COTOREP, PACTE, Berkani)
- 
- ▶ Un système de répartition et l'exclusion de tout recours à la capitalisation, quelle qu'en soit la forme.
  - ▶ Accès de tous, dès l'âge de 60 ans, à une retraite représentant 75 % du revenu d'activité, primes comprises
  - ▶ Retour aux 37,5 annuités tous régimes confondus pour tous les salariés public et privé
  - ▶ Droit de faire liquider sa pension avant l'âge de 60 ans (travaux pénibles)
  - ▶ Validation dans tous les régimes des périodes de formation (études supérieures et apprentissage), de

## retraite

- recherche d'un premier emploi d'abord, d'un emploi stable ensuite, et cela à partir de 18 ans.
- ▶ Maintien et amélioration des bonifications pour enfants et de la cessation progressive d'activité (CPA)
- ▶ Réforme du financement des retraites :
  - intégration dans l'assiette des cotisations de tous les éléments de rémunération (primes)
  - extension de l'assiette des cotisations patronales à l'ensemble de la valeur ajoutée
  - taxation des revenus financiers des entreprises

## bonification

- ▶ 5 ans de bonification pour 15 années de services accomplis en surveillance ce qui correspond à 1 an tous les 3 ans au lieu de 1 an tous les 5 ans
- ▶ Suppression de la règle des 15 ans pour l'ouverture du droit à bonification, elle doit être calculée au prorata temporis des années passées en surveillance
- ▶ Taux de cotisation ramené à 7,85 %
- ▶ Sortir l'indemnité de risque de l'assiette de la cotisation
- ▶ Suppression de la décôte au-delà de 58 ans

## donner un autre contenu au travail

- ▶ Redéfinir la place et le rôle de chacun, dont l'encadrement, compte tenu de l'évolution des missions, de leurs conditions d'exercice, de l'organisation et du fonctionnement des services.

## droit syndical

- ▶ Retrait de l'instruction ministérielle portant atteinte au droit de grève de la surveillance
- ▶ Reconnaissance du fait syndical et arrêt de la criminalisation de l'action syndicale

## action sociale, hygiène et sécurité

- ▶ Des moyens humains et financiers adaptés aux besoins exprimés (restauration, logement, vacances, médecine de prévention, cahier hygiène et sécurité...)

## rémunération

- ▶ Refus de l'individualisation des rémunérations
- ▶ Relever le minimum Fonction publique à 1600 € brut
- ▶ Refonte de la grille indiciaire (nombre d'échelons, durée de séjour dans les échelons)
- ▶ Harmonisation immédiate du régime indemnitaire général (OP/CO, AG et SURV)
- ▶ Porter l'indemnité de risque à 110 points.

# Le statut des agents de catégorie C

- Décret n° 79-88 du 25 janvier 1979 (AC - ACP2 - ACP1)
- Article 29 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
- Décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005
- Décret n° 2006-1458 du 27 novembre 2006
- Décret n° 2007-655 du 30 avril 2007

Le corps des agents de constatation des douanes comprend dorénavant **4 grades** :

- Agent de constatation des douanes de 2<sup>ème</sup> classe (AC2 - 11 échelons)
- Agent de constatation des douanes de 1<sup>ère</sup> classe (AC1 - 11 échelons)
- Agent de constatation principal des douanes de 2<sup>ème</sup> classe (ACP2 - 11 échelons)
- Agent de constatation principal des douanes de 1<sup>ère</sup> classe (ACP1 - 7 échelons)

Le grade d'AC2 créé par le décret 2007-655 du 30 avril 2007 correspond aux anciens grades d'AST (Agent des Services Techniques) et d'AA (Agent Administratif), celui d'AC1 à celui d'AC (Agent de Constatation).

## Axes de proposition du SNAD CGT

### Dans le cadre du tableau d'avancement :

Pour une réforme fondamentale, le SNAD CGT revendique une carrière linéaire en catégorie C avec un avancement aux critères statutaires et la suppression des quotas budgétaires dans les grades d'avancement.

### Dans le schéma actuel :

- Tous les AC2 remplissant les conditions statutaires doivent accéder au grade d'AC1 par tableau

d'avancement.

- Tous les ACP2 ayant atteint l'âge de la retraite et remplissant les conditions statutaires doivent partir avec le grade d'ACP1.

- Le nombre de places offertes étant très inférieur au nombre d'agents remplissant les conditions statutaires, une priorité doit être donnée aux plus anciens :

- dans le grade d'agent de constatation de 1<sup>ère</sup> classe pour le passage en ACP2 ;
- dans le grade d'ACP2 pour le passage en ACP1.

## Recrutement

### Recrutement dans le grade d'AC2

Les agents de constatation des douanes de 2<sup>ème</sup> classe sont recrutés sans concours à partir d'une liste de mérite arrêtée par une commission. Cette liste est établie après que les candidats aient été sélectionnés au vu de leur dossier de candidature et subi un entretien.

Les candidats retenus suite à la procédure de re-

crutement sans concours sont nommés AC2 stagiaires. Ils accomplissent un stage pratique d'une durée d'un an. Ceux dont les services ont donné satisfaction sont titularisés. Les autres peuvent, après avis des CAP locale et centrale, être autorisés à effectuer un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an.

Les AC2 stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer un stage complémentaire ou dont le stage complémentaire n'a pas été jugé satisfaisant sont soit

licenciés s'ils n'avaient pas préalablement la qualité de fonctionnaire, soit réintégrés dans leur corps, cadre d'emplois ou emplois d'origine.

## Recrutement dans le grade d'AC1

Les agents de constatation des douanes de 1<sup>ère</sup> classe sont recrutés par concours sur épreuves :

### - Le concours externe

Il est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau V (Brevet des collèges) ou d'une qualification reconnue équivalente. Les concours externes peuvent être ouverts :

- pour une affectation régionale et comportent des options spécifiques à chacune des branches de fonction (OP-CO/AG ou SURV) par spécialités
- par spécialités (exemple : motards, mécaniciens...)

### - Le concours interne

Il est ouvert dans la limite des 50 % des emplois mis au concours, aux fonctionnaires et agents non ti-

tulaires de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Ils doivent compter une année au moins de services civils effectifs au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours.

A l'issue d'une année de stage, dans une école et dans les services déconcentrés, les AC1 stagiaires sont titularisés s'ils sont reconnus aptes à exercer leurs fonctions. Ceux qui ne sont pas titularisés peuvent soit accomplir un nouveau stage d'un an au maximum, soit être licenciés, soit être réintégrés dans leur corps, cadre d'emplois ou emplois d'origine s'ils étaient déjà fonctionnaires.

### - L'examen professionnel

Peuvent s'inscrire à l'examen professionnel les agents de constatation de 2<sup>ème</sup> classe (AC2) :

- qui ont atteint le 4<sup>ème</sup> échelon,
- et qui ont au moins 3 ans de services effectifs dans le grade.

## Tableaux d'avancement

Le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus chaque année à chacun des grades d'avancement de ce corps est déterminé conformément aux dispositions du décret n° 2005-1090 du 1<sup>er</sup> septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat.

Le taux est fixé par arrêté ministériel. Pour les avancements (concours interne + T.A.) aux grades de ACP1, ACP2 et AC1, ce taux est fixé respectivement à 30%, 70% et 63% par arrêté du 6 août 2007, ce qui correspond à 447, 189 et 15 promotions.

### Tableau d'avancement au grade d'AC1

- Par voie d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire centrale (CAPC n°6).

#### Les conditions statutaires

- les AC2 ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

#### Les critères de choix de l'administration

- remplir les conditions statutaires ;
- manière de servir satisfaisante ;
- être proposé par la CAP Locale n°3.

### Repères

Quelques chiffres relatifs aux promotions des années antérieures :

	2005	2006	2008	2009	2010
Nb de promus :	1	1	3	1	3
Nb de vocations :	2	2	3	1	24
Âge moyen :	58 ans	48 ans	51 ans	39 ans	41 ans
Ancienneté moyenne :	29 ans	10 ans	16 ans	9 ans	5 ans 8 mois

### Tableau d'avancement au grade d'ACP2

#### Les conditions statutaires

Les agents de constatation de 1<sup>ère</sup> classe ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon de leur grade et comptant au

moins six ans de services effectifs peuvent être promus au grade d'ACP2, par voie d'inscription, au choix, à un tableau annuel d'avancement (TA).

#### Les critères de choix de l'administration

- remplir les conditions statutaires
- manière de servir satisfaisante

- une note au moins égale à la note de référence de l'échelon détenu l'année précédant le tableau
- une ancienneté dans le grade d'agent de consta-

- tation de 1<sup>ère</sup> classe la plus élevée en fonction du nombre de places disponibles
- être proposé par la CAP Locale n°3

## Repères

Quelques chiffres relatifs aux promotions des années antérieures :

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nb de promus :	280	195	67	48	93	96
Nb de vocations :	430	280	110	148	199	230
Âge moyen :	34 ans	35 ans	36 ans	35 ans	35 ans	36 ans
Ancienneté moyenne :	11 ans	11 ans	9 ans	10 ans	10 ans	10 ans

## Tableau d'avancement au grade d'ACP1

### Les conditions statutaires

Les agents de constatation principaux de 2<sup>ème</sup> classe (ACP2) comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs peuvent être promus au grade d'ACP1, par voie d'inscription, au choix,

à un tableau annuel d'avancement (TA).

### Les critères de choix de l'administration

- remplir les conditions statutaires
- manière de servir satisfaisante
- une note au moins égale à la note de référence de l'échelon détenu l'année précédant le tableau
- une ancienneté la plus élevée en fonction du nombre de places disponibles
- être proposé par la CAP Locale n°3

## Repères

Quelques chiffres relatifs aux promotions antérieures :

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nb de promus :	544	531	525	411	350	383
Nb de vocations :	2334	1947	1752	1397	1310	1208
Âge moyen :	48 ans	48 ans	48 ans	45 ans	46 ans	45 ans
Ancienneté moyenne :	26 ans	26 ans	25 ans	25 ans	26 ans	26 ans

## Les branches de fonctions

Les emplois auxquels peuvent être affectés les agents de constatation sont classés en 2 branches de fonction :

- la branche des opérations commerciales et d'administration générale (OP/CO- AG)
- la branche de la surveillance (SURV).

Dans la branche de la surveillance, les agents de constatation doivent posséder l'aptitude physique nécessaire pour exercer leurs fonctions en tous lieux, de jour et de nuit. Ils sont armés, portent l'uniforme et les insignes de leur grade et ne sont plus soumis depuis 2006 à l'obligation de résidence.



### Changement de branche de fonction

Des mutations d'une branche de fonction à l'autre peuvent être prononcées :

- sur demande de l'agent, si l'intérêt du service ne s'y oppose pas, dans la limite des emplois disponibles. Il doit posséder l'aptitude physique requise pour une mutation de la branche des OP/CO-AG vers la branche de la surveillance.
- suite à un examen médical demandé par l'administration qui établit une inaptitude physique à l'exercice des fonctions de surveillance. L'agent est alors affecté dans la branche OP/CO-AG.

# Echelonnement indiciaire de la catégorie C

Grades	Echelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée moyenne	Traitement mensuel brut au 1 <sup>er</sup> juillet 2010
<b>AC2</b>	1 <sup>er</sup>	297	295	1 an	1 365,94
	2 <sup>ème</sup>	298	296	2 ans	1 370,56
	3 <sup>ème</sup>	299	297	2 ans	1 375,19
	4 <sup>ème</sup>	303	298	3 ans	1 379,82
	5 <sup>ème</sup>	310	300	3 ans	1 389,08
	6 <sup>ème</sup>	318	305	3 ans	1 412,23
	7 <sup>ème</sup>	328	312	4 ans	1 444,65
	8 <sup>ème</sup>	337	319	4 ans	1 477,06
	9 <sup>ème</sup>	348	326	4 ans	1 509,47
	10 <sup>ème</sup>	364	338	4 ans	1 565,03
	11 <sup>ème</sup>	388	355		1 643,75
<b>AC1</b>	1 <sup>er</sup>	298	296	1 an	1 370,56
	2 <sup>ème</sup>	299	297	2 ans	1 375,19
	3 <sup>ème</sup>	303	298	2 ans	1 379,82
	4 <sup>ème</sup>	310	300	3 ans	1 389,08
	5 <sup>ème</sup>	323	308	3 ans	1 426,12
	6 <sup>ème</sup>	333	316	3 ans	1 463,17
	7 <sup>ème</sup>	347	325	4 ans	1 504,84
	8 <sup>ème</sup>	360	335	4 ans	1 551,14
	9 <sup>ème</sup>	374	345	4 ans	1 597,45
	10 <sup>ème</sup>	389	356	4 ans	1 648,38
	11 <sup>ème</sup>	413	369		1 708,57
<b>ACP2</b>	1 <sup>er</sup>	299	297	1 an	1 375,19
	2 <sup>ème</sup>	302	298	2 ans	1 379,82
	3 <sup>ème</sup>	307	299	2 ans	1 384,45
	4 <sup>ème</sup>	322	308	3 ans	1 426,12
	5 <sup>ème</sup>	336	318	3 ans	1 472,43
	6 <sup>ème</sup>	351	328	3 ans	1 518,73
	7 <sup>ème</sup>	364	338	4 ans	1 565,03
	8 <sup>ème</sup>	380	350	4 ans	1 620,60
	9 <sup>ème</sup>	398	362	4 ans	1 676,16
	10 <sup>ème</sup>	427	379	4 ans	1 754,88
	11 <sup>ème</sup>	446	392		1 815,07
<b>ACP1</b>	1 <sup>er</sup>	347	325	2 ans	1 504,84
	2 <sup>ème</sup>	362	336	2 ans	1 555,77
	3 <sup>ème</sup>	377	347	3 ans	1 606,71
	4 <sup>ème</sup>	396	360	3 ans	1 666,90
	5 <sup>ème</sup>	424	377	3 ans	1 745,61
	6 <sup>ème</sup>	449	394	4 ans	1 824,33
	7 <sup>ème</sup>	479	416		1 926,20

Valeur du point d'indice = 4,6303 €

# Le statut des agents de catégorie B

- Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 (dispositions statutaires communes)
- Décret n° 95-380 du 10 avril 1995 modifié par le décret n° 2010-989 du 26 août 2010 (statut particulier des contrôleurs des douanes)

Le corps des contrôleurs des douanes et droits indirects comprend **trois grades** :

- Contrôleur de 2<sup>ème</sup> classe (C2 - 13 échelons)
- Contrôleur de 1<sup>ère</sup> classe (C1 - 13 échelons)
- Contrôleur principal (CP - 11 échelons)

## Axes de proposition du SNAD CGT

### LISTE D'APTITUDE DE C EN B

Pour le SNAD CGT, l'accès à la catégorie supérieure par concours doit être privilégié. Dans le cadre de la liste d'aptitude, les élus CGT défendent :

- Priorité à ceux issus du concours d'agent de constatation de 1<sup>ère</sup> classe.
- Une liste nationale en lieu et place des listes interrégionales doit être privilégiée afin de lutter contre les disparités de pyramide des âges entre les directions.

La CAP Locale n° 2 donnerait un avis sur les candidats de l'interrégion. La CAP Centrale n° 5 établirait la liste définitive.

- Prise en compte de l'ancienneté dans la catégorie C.
- Prise en compte de la spécificité surveillance par l'intégration des années bonifiées dans le calcul de l'ancienneté.
- Les fonctions exercées ne doivent pas être un obstacle à la nomination.
- La CGT a obtenu pour l'instant la promotion avec affectation dans la direction d'origine (et pratiquement toujours sur le même poste).
- Promotion retraite au grade de contrôleur de 2<sup>ème</sup>

classe pour tous les ACP1.

### TABLEAU D'AVANCEMENT

Pour une réforme fondamentale dans le cadre du tableau d'avancement, le SNAD CGT revendique la carrière linéaire en catégorie B avec un avancement aux critères statutaires et la suppression des quotas budgétaires dans les grades d'avancement (C1 et CP).

Dans le contexte particulier du tableau d'avancement de CP, les élus CGT défendent :

*Dans le cadre de la promotion active :*

- Priorité aux contrôleurs issus du concours
- Privilégier l'ancienneté dans la catégorie B
- Prise en compte de la spécificité surveillance par l'intégration des années bonifiées dans le calcul de l'ancienneté

*Dans le cadre de la promotion retraite :*

- Promotion retraite au grade de contrôleur de 1<sup>ère</sup> classe de tous les contrôleurs de 2<sup>ème</sup> classe remplissant les conditions statutaires
- Promotion retraite au grade de CP de tous les contrôleurs de 1<sup>ère</sup> classe remplissant les conditions statutaires

## Recrutement

Les contrôleurs de 2<sup>ème</sup> classe sont recrutés :

- par concours externe et internes à options différentes selon la branche
- au choix après inscription sur une liste d'aptitude parmi les fonctionnaires appartenant au corps d'agent de constatation de la DGDDI

Le nombre de places offertes est réparti par moitié entre le concours externe et le concours interne.

### Le concours externe

Il est ouvert aux candidats titulaires soit :

- du baccalauréat,
- d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV ou d'une qualification reconnue équivalente,
- d'un diplôme délivré par un des Etats membres de l'Union Européenne assimilé au baccalauréat.

### Le concours interne

Il est ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics, et militaires de carrière.

Les candidats doivent compter, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, 3 ans 6 mois de services publics effectifs, le temps accompli au titre du service national actif venant, le cas échéant, en déduction de ces trois ans et six mois.

Des concours peuvent être ouverts par spécialités en interne ou en externe. Un titre ou diplôme

obtenu dans la spécialité est obligatoire. Un contrôleur recruté par concours ouverts par spécialités doit accomplir au minimum 5 ans de services consécutifs dans cette spécialité avant de pouvoir être nommé sur un emploi qui ne relève pas de cette spécialité.

A l'issue d'une année de stage, dans une école des douanes et dans les services déconcentrés, les C2 stagiaires sont titularisés s'ils sont reconnus aptes à exercer leurs fonctions.

Ceux qui ne sont pas titularisés peuvent être soit autorisés à accomplir un nouveau stage d'un an maximum, soit nommés dans le corps des agents de constatation des douanes et droits indirects, dans les conditions fixées par le statut particulier de ce corps, soit licenciés, soit, s'ils étaient déjà fonctionnaires, réintégrés dans leur corps d'origine.

### L'examen professionnel

L'examen professionnel est ouvert :

- aux agents de constatation principaux de 1<sup>ère</sup> classe ;
- aux agents de constatation principaux de 2<sup>ème</sup> classe ayant atteint le 8<sup>ème</sup> échelon.

La condition de détention du grade ou de l'échelon considéré s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé.

## Liste d'aptitude au grade de contrôleur

### Les conditions statutaires

Dans la limite des deux cinquièmes du nombre total des nominations prononcées au grade de contrôleur par concours externe et interne, peuvent être nommés contrôleurs :

- les AC2, AC1, ACP2 et ACP1, inscrits sur une liste d'aptitude établie après avis de la CAPC n° 5,
- et comptant au moins 9 années de services publics effectifs accomplis en qualité de titulaire au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de leur nomination.

### Les critères de choix de l'administration :

Sur la base de la note DG pour la promotion au grade de contrôleur, deux listes de classement sont établies : l'une pour les « actifs », l'autre pour les « retraitables ». Un rappel des critères qui ont prévalu pour la LA de l'année précédente sont rappelés :

lées :

- être ACP1 ou ACP2 ayant atteint le 10<sup>ème</sup> échelon au 31 décembre de l'année de promotion,
- être âgé au moins de 43 ans,
- compter au moins 18 ans d'ancienneté totale en catégorie C,
- être issu du concours d'agent de constatation, d'agent breveté et de technicien,
- un très bon voire un excellent dossier tout au long de la carrière,
- capacités et aptitudes requises pour exercer des fonctions de contrôleur,
- ne pas être en prolongation d'activité ou en recul de limite d'âge,
- Les ACP1 3<sup>ème</sup> échelon, issus de la liste d'aptitude au grade d'agent de constatation dont la manière de servir est tout particulièrement appréciée,

peuvent être proposés sur la liste des « retraitables ».

Les candidats « retraitables » devront compter effectivement 6 mois d'activité dans le grade de promotion à la date de départ à la retraite et s'engager à partir à la retraite au terme de ce délai. Ils pourront dans ces conditions bénéficier du maintien à la résidence.

Les agents en cessation progressive d'activité (CPA) pourront être classés dans la liste des « re-

traitables » si leur date de départ à la retraite fixée dans le cadre du CPA intervient 6 mois après leur date de nomination. Dans le cas contraire, ils pourront éventuellement être retenus dans la liste des agents « actifs ».

*NB : La CPA est supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Les fonctionnaires admis en CPA avant cette date continuent d'en bénéficier jusqu'à l'extinction de leurs droits.*

## Repères

Les caractéristiques des agents promus lors de l'année précédente (liste d'aptitude de 2010) pour établir les propositions de l'année en cours sont les suivantes :

- âge moyen : 56 ans et 8 mois
- âge du plus jeune : 47 ans
- âge du plus âgé : 64 ans
- ancienneté la plus courte : 16 ans
- ancienneté la plus longue : 47 ans

Quelques chiffres relatifs aux promotions des années antérieures :

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre de promus	189	111	168	146	164	126
Nombre de vocations	5666	5269	5041	4897	4631	4469
Ancienneté moyenne	35 ans et 5 mois	35 ans et 6 mois	34 ans	37 ans	38 ans	33 ans et 4 mois
Nombre de promotions «retraites»	91	38	64	37	38	36



## Avancement de grade

Le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus chaque année à chacun des grades d'avancement de ce corps est déterminé conformément aux dispositions du décret n°2005-1090 du 1<sup>er</sup> septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat.

Le taux est fixé par arrêté ministériel.

L'accès au grade de contrôleur de 1<sup>ère</sup> classe se fait de deux manières : le concours professionnel et le tableau d'avancement. Les promotions s'effectuent pour un quart par la voie du concours.

## Tableau d'avancement au grade de contrôleur de 1<sup>ère</sup> classe

Le tableau annuel d'avancement est établi après avis de la commission administrative paritaire centrale (CAPC n° 5).

### Les conditions statutaires

Les contrôleurs de 2<sup>ème</sup> classe :

- ayant 1 an d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon,
- et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie B.

Les conditions sont appréciées au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de nomination.

Ils sont nommés, dans leur nouveau grade, à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans leur ancien grade.

### Les critères de choix de l'administration

- remplir les conditions statutaires ;
- les plus anciens dans le grade de contrôleur de 2<sup>ème</sup> classe,
- avoir obtenu la note de référence au cours de l'année n-1,
- manière de servir satisfaisante,
- rester six mois en activité dans le nouveau grade avant le départ à la retraite.

## Repères

Quelques chiffres relatifs aux promotions antérieures :

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre de promus	277	235	206	153	205	123
Nombre de vocations	1030	890	766	495	473	426
Âge moyen	47 ans	45 ans	44 ans	40 ans	44 ans	45 ans
Ancienneté moyenne des promus	11 ans	12 ans	12 ans	13 ans	14 ans	14 ans

## Le concours professionnel

Le concours est ouvert aux contrôleurs de 2<sup>ème</sup> classe :

- ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon ;

- et ayant au moins 3 ans de services effectifs dans un corps ou un emploi de niveau de la catégorie B.

Les conditions sont appréciées au 31 décembre de l'année du concours.

## Avancement au grade de Contrôleur Principal

Les promotions s'effectuent au minimum pour un quart et au maximum pour les trois quarts par la voie du concours.

### Le concours professionnel

Peuvent s'inscrire au concours professionnel les contrôleurs de 1<sup>ère</sup> classe :

- ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5<sup>ème</sup> échelon
- et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps ou un emploi du niveau de catégorie B.

Les conditions sont appréciées au 31 décembre

de l'année du concours.

### Le tableau d'avancement au grade de contrôleur principal

Peuvent être proposés au tableau d'avancement les contrôleurs de 1<sup>ère</sup> classe qui :

- ont au moins 1 an d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon ;
- et justifient d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie B.

Ces conditions sont appréciées au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de nomination.

### Les critères de choix de l'administration :

- remplir les conditions statutaires
- être proposé(e) par la CAPL

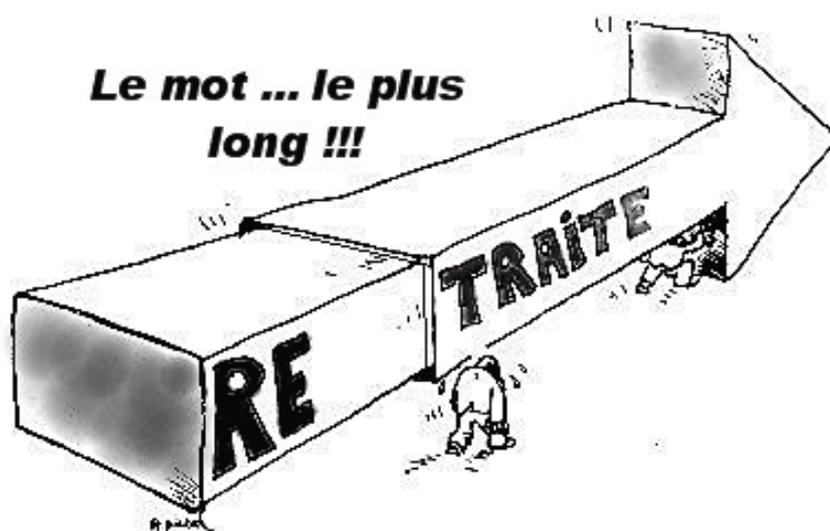
## Repères

Les caractéristiques des agents promus lors de l'année précédente (tableau d'avancement de 2010) pour établir les propositions de l'année en cours sont les suivantes :

- âge moyen : 52 ans et 8 mois
- âge du plus jeune : 38 ans
- âge du plus âgé : 64 ans
- ancienneté la plus longue : 39 ans et 2 mois

Quelques chiffres relatifs aux promotions antérieures :

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre de promus	141	174	190	300	254	278
Nombre de vocations	2387	2099	2002	1841	1521	1356
Grade/échelon des candidats promus	138 C1 8 <sup>ème</sup> 3 C1 7 <sup>ème</sup>	172 C1 8 <sup>ème</sup> 1 C1 7 <sup>ème</sup> 1 C1 6 <sup>ème</sup>	170 C1 8 <sup>ème</sup> 14 C1 7 <sup>ème</sup> 6 C1 6 <sup>ème</sup>	193 C1 8 <sup>ème</sup> 102 C1 7 <sup>ème</sup> 4 C1 6 <sup>ème</sup>	250 C1 8 <sup>ème</sup> 4 C1 7 <sup>ème</sup>	100 C1 8 <sup>ème</sup> 178 C1 7 <sup>ème</sup>
Nombre de promotions «retraite»	41	26	31	41		



## Les branches de fonctions

Les emplois occupés sont classés en deux branches : celle du contrôle des opérations commerciales et d'administration générale (OP/CO-AG) et celle de la surveillance (SU). La répartition des emplois entre ces deux branches est fixée par arrêté ministériel.

Dans la branche de la surveillance, les contrôleurs doivent posséder l'aptitude physique nécessaire pour exercer leurs fonctions en tous lieux, de jour et de nuit. Ils sont armés, portent l'uniforme et les insignes de leur grade et sont soumis à l'obligation de résidence dans les conditions fixées par arrêté du ministre du budget. Cependant cette obligation de résidence, bien que prévue par le décret,

n'est plus appliquée depuis 2006.

### Changement de branche de fonction

Des mutations d'une branche de fonction à l'autre peuvent être prononcées :

- sur demande de l'agent, si l'intérêt du service ne s'y oppose pas, dans la limite des emplois disponibles. Il doit posséder l'aptitude physique requise pour une mutation de la branche des OP/CO-AG vers la branche de la surveillance,
- suite à un examen médical demandé par l'administration qui établit une inaptitude physique à l'exercice des fonctions de surveillance. L'agent est affecté dans la branche OP/CO-AG.

# Echelonnement indiciaire de la catégorie B

Grades	Echelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée moyenne	Traitement mensuel brut au 1 <sup>er</sup> juillet 2010
<b>C2</b>	1 <sup>er</sup>	325	310	1 an	1 435,39
	2 <sup>ème</sup>	333	316	2 ans	1 463,17
	3 <sup>ème</sup>	347	325	2 ans	1 504,84
	4 <sup>ème</sup>	359	334	2 ans	1 546,51
	5 <sup>ème</sup>	374	345	3 ans	1 597,45
	6 <sup>ème</sup>	393	358	3 ans	1 657,64
	7 <sup>ème</sup>	418	371	3 ans	1 717,83
	8 <sup>ème</sup>	436	384	3 ans	1 778,03
	9 <sup>ème</sup>	457	400	3 ans	1 852,11
	10 <sup>ème</sup>	486	420	3 ans	1 944,72
	11 <sup>ème</sup>	516	443	4 ans	2 051,21
	12 <sup>ème</sup>	548	466	4 ans	2 157,71
	13 <sup>ème</sup>	576	486		2 250,32
<b>C1</b>	1 <sup>er</sup>	350	327	1 an	1 514,10
	2 <sup>ème</sup>	357	332	2 ans	1 537,25
	3 <sup>ème</sup>	367	340	2 ans	1 574,29
	4 <sup>ème</sup>	378	348	2 ans	1 611,34
	5 <sup>ème</sup>	397	361	3 ans	1 671,53
	6 <sup>ème</sup>	422	375	3 ans	1 736,35
	7 <sup>ème</sup>	444	390	3 ans	1 805,81
	8 <sup>ème</sup>	463	405	3 ans	1 875,26
	9 <sup>ème</sup>	493	425	3 ans	1 967,87
	10 <sup>ème</sup>	518	445	3 ans	2 060,47
	11 <sup>ème</sup>	551	468	4 ans	2 166,97
	12 <sup>ème</sup>	581	491	4 ans	2 273,47
	13 <sup>ème</sup>	614	515		2 384,60
<b>CP</b>	1 <sup>er</sup>	404	365	1 an	1 690,05
	2 <sup>ème</sup>	430	380	2 ans	1 759,51
	3 <sup>ème</sup>	450	395	2 ans	1 828,96
	4 <sup>ème</sup>	469	410	2 ans	1 898,41
	5 <sup>ème</sup>	497	428	2 ans	1 981,76
	6 <sup>ème</sup>	524	449	2 ans	2 079,00
	7 <sup>ème</sup>	555	471	3 ans	2 180,86
	8 <sup>ème</sup>	585	494	3 ans	2 287,36
	9 <sup>ème</sup>	619	519	3 ans	2 403,12
	10 <sup>ème</sup>	640 (1)	535 (1)	3 ans	2 477,20
	11 <sup>ème</sup>	660 (2)	551 (2)		2 551,29

# Le statut des agents de catégorie A

- Décret n° 2007-400 du 22 mars 2007  
- Décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006

Les fonctionnaires de la catégorie A des services déconcentrés de la DGDDI sont répartis dans les grades suivants :

- Directeur des services douaniers de 1<sup>ère</sup> classe (3 échelons)
- Directeur des services douaniers de 2<sup>ème</sup> classe (6 échelons)
- Inspecteur principal de 1<sup>ère</sup> classe (3 échelons)
- Inspecteur principal de 2<sup>ème</sup> classe (7 échelons)
- Inspecteur régional de 1<sup>ère</sup> classe (3 échelons)
- Inspecteur régional de 2<sup>ème</sup> classe (3 échelons)
- Inspecteur régional de 3<sup>ème</sup> classe (3 échelons)
- Inspecteur (12 échelons)

## Axes de proposition du SNAD CGT

### Deux grades uniques

- un grade pour la carrière longue avec la fusion des grades d'inspecteur IR 3, IR 2 et IR1
- un grade pour la carrière courte avec la fusion des grades de IP2, IP1, DSD2 et DSD1.

### Une revalorisation de la grille indiciaire pour les 2 grades

Une grille de rémunération unique avec un indice de début de carrière revalorisé et un indice terminal au moins égal au double de celui de début de carrière.

### Indice de début de carrière

Situé autour de 423 brut pour l'inspecteur et de 660 brut pour l'inspecteur principal.

### Recrutement

- Inspecteur : recrutement inchangé
- Inspecteur principal : recrutement interne mais aussi externe (bac +5) afin que soit respecté le fondement des concours républicains et éviter la dérive vers l'embauche de contractuels en multi-

plication dans notre administration.

### Modalités du déroulement de carrière et doctrine d'emploi

Modification et renégociation :

- de la durée de séjour dans les échelons,
- des conditions d'ancienneté pour les concours internes, du tableau des mutations et des fonctions exercées,
- maintien du système de passerelles entre les 2 branches et installation d'un système de modules de qualifications permettant d'exercer les différentes fonctions très variées dans notre administration,
- Pour la liste d'aptitude au grade d'inspecteur, nous revendiquons l'établissement d'une liste nationale en lieu et place des listes interrégionales, basée sur l'ancienneté dans la catégorie B et des critères de classement négociés.

La CAP Locale donnerait un avis sur les candidats de la direction interrégionale repris sur la liste nationale. La CAP centrale établirait la liste définitive.

- Pour la liste d'aptitude d'inspecteur, dans le cadre de la promotion active, priorité donnée aux agents issus du concours de contrôleur principal.

- Tous les contrôleurs principaux doivent bénéficier de la promotion retraite au grade d'inspecteur.

## Recrutement

Les inspecteurs des douanes sont recrutés par concours et par liste d'aptitude.

Les concours de recrutement sont soit à caractère général, soit par spécialité.

Les 2 types de concours (général ou spécialité) comportent un recrutement externe et un recrutement interne.

### - Le concours externe

Il est ouvert aux candidats titulaires soit :

- d'un titre ou d'un diplôme classé au moins au niveau II pour les 2 concours avec un diplôme obtenu dans la spécialité au titre de laquelle le concours est ouvert (dans le cas du concours par spécialité),
- d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes.

### - Le concours interne

Il est ouvert, dans la limite de 25% au moins et de 40% au plus des places proposées aux concours, aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivi-

tés territoriales et des établissements publics qui en dépendent, ainsi qu'aux militaires relevant de la catégorie B ou de niveau équivalent, comptant 4 ans au moins de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, la durée du service national actif venant le cas échéant en déduction.

Un inspecteur recruté par concours ouverts par spécialités ne pourra être nommé sur un emploi ne relevant pas de sa spécialité que s'il a accompli au minimum 5 ans de services consécutifs dans cette spécialité.



## La liste d'aptitude

### Les conditions statutaires

Dans la limite du tiers des nominations aux concours, les inspecteurs sont recrutés, au choix, parmi les fonctionnaires des douanes appartenant à un corps classé en catégorie B inscrits sur une liste d'aptitude dressée annuellement sur avis de la CAP. Ils doivent être âgés de 40 ans au moins au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de nomination et compter, à cette date, 9 ans de services publics dont 5 ans de services effectifs dans un corps classé en catégorie B.

### Les critères de choix de l'administration

Deux listes de classement sont établies : l'une pour les « actifs », l'autre pour les « retraitables ». Pour la promotion active, bien que les critères utiles ne soient plus d'actualité, l'administration fait son choix parmi les agents qui répondent principalement aux critères suivants :

- contrôleur principal en priorité,
- ne pas être issus de la liste d'aptitude au grade de contrôleur ou promu au choix par tableau d'avancement au grade de contrôleur principal,
- qualités requises pour exercer un emploi de catégorie A (manière de servir et aptitude au commandement),
- excellent dossier.

Pour les « retraitables », les candidats doivent être âgés de 55 ans s'ils comptent 15 ans de services dans la branche surveillance ou 60 ans pour les autres durant l'année probatoire qui suit la date de nomination. Ils peuvent avoir été promus au choix par tableau d'avancement au grade de contrôleur principal.

**Repères**

Sur la base de la CAPC n° 4 du 3 juillet 2007

Nombre d'agents ayant vocation statutaire : 4252

Nombre d'agents proposés par les CAPL : 354 (212 actifs et 142 retraitables)

Nombre d'agents non proposés par les CAPL : 268

Nombre de places : 60 (42 promotions actives et 18 promotions retraites)

**Promotions actives :**

Tous les agents sont issus du concours de CP. La répartition par branche de fonctions : 24 OPCO et 18 SURV, âgés de 46 ans à 59 ans et comptant de 14 ans 7 mois à 32 ans 9 mois d'ancienneté en catégorie B. L'échelon occupé par les promus : 34 agents sont au 7<sup>ème</sup> échelon, 8 agents au 6<sup>ème</sup> échelon.

**Promotions retraite :**

11 agents sont issus du concours, 7 du TA, tous OPCO âgés de 57 ans 7 mois à 63 ans et comptant de 23 ans 6 mois à 41 ans d'ancienneté en catégorie B. Ils appartiennent au 7<sup>ème</sup> échelon du grade de CP.

## Avancement

La promotion à l'un des grades d'avancement de ce corps est déterminée par application d'un taux de promotion proportionnel à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade (ratio promus/promouvables). Voir décret n°2005-1090 du 1<sup>er</sup> septembre 2005.

### Tableau d'avancement au grade d'IR3

**Les conditions statutaires**

Peuvent être nommés au choix IR3, les inspecteurs :

- ayant atteint le 9<sup>ème</sup> échelon au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi,
- justifiant de 14 ans et 6 mois de services effec-

tifs dans le grade ou dans un corps de catégorie A, y compris le service national actif le cas échéant.

Pour les agents issus de la LA, la période probatoire ainsi que la durée qui excède la dixième année de l'ancienneté détenue dans un corps de catégorie B sont prises en compte.

A leur nomination dans le grade d'IR3, les inspecteurs sont classés :

Inspecteur	Inspecteur régional de 3 <sup>ème</sup> classe
9 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon avec maintien de l'ancienneté acquise dans le 9 <sup>ème</sup> échelon
10 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon avec maintien de l'ancienneté acquise dans la 10 <sup>ème</sup> échelon
11 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon avec maintien des 3/4 de l'ancienneté acquise dans le 11 <sup>ème</sup> échelon
12 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon avec trois ans d'ancienneté

**Les critères de choix de l'administration :**

- avoir un excellent dossier,
- qualités et aptitudes à ce grade.

Les candidats « retraitables » doivent joindre une demande d'admission à la retraite.

### Tableau d'avancement au grade d'IR2

**Les conditions statutaires**

Peuvent être nommés au choix IR2, les IR3 au

3<sup>ème</sup> échelon.

Leur classement dans ce grade se fait en fonction de l'ancienneté acquise dans le 3<sup>ème</sup> échelon du grade d'IR3 :

IR3 - 3 <sup>ème</sup> échelon	Inspecteur Régional de 2 <sup>ème</sup> classe
Moins de trois ans	1 <sup>er</sup> échelon avec ancienneté acquise
Plus de trois ans et moins de six ans	2 <sup>ème</sup> échelon avec ancienneté acquise au-delà des trois ans
Plus de six ans	3 <sup>ème</sup> échelon

**Les critères de choix de l'administration**

- avoir un excellent dossier,
- qualités et aptitudes à ce grade.

Les candidats « retraitables » doivent joindre une demande d'admission à la retraite.

**Tableau d'avancement au grade d'IR1**

**Les conditions statutaires**

- Peuvent être nommés au choix IR1 :
- les DSD2 ayant atteint le 3<sup>ème</sup> échelon,
  - les IP1,
  - les IR2 ayant atteint au moins le 2<sup>ème</sup> échelon et

comptant au moins trois ans de services dans cette classe,  
 - les IP2 comptant d'une part au moins deux années d'ancienneté dans le 7<sup>ème</sup> échelon de leur grade et d'autre part au moins deux ans de services effectifs dans leur grade.  
 Leur classement dans le grade d'IR1 s'établit comme suit :

Grades et échelons de vocation	Inspecteur Régional de 1 <sup>ère</sup> classe
DSD2 au 3 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon avec ancienneté acquise majorée de six mois
DSD2 au 4 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon avec ancienneté acquise
IP1	échelon comportant un indice égal à celui détenu avec ancienneté acquise
IR2 au 2 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon avec ancienneté acquise limitée à trois ans
IR2 au 3 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon avec ancienneté acquise limitée à trois ans
IP2	1 <sup>er</sup> échelon sans ancienneté

**Les critères de choix de l'administration :**

- avoir un excellent dossier,
- qualités et aptitudes à ce grade.

Les candidats « retraitables » doivent joindre une demande d'admission à la retraite.

**Avancement au grade d'IP2**

participer plus de cinq fois au concours professionnel.

**Par concours**

Tableau d'avancement au terme d'une sélection opérée par examen professionnel et consultation du dossier individuel.

Le concours est ouvert aux inspecteurs qui :

- justifient de 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A, le service national venant en déduction le cas échéant, dont 2 ans dans le grade d'inspecteur des douanes,
- comptent au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est dressé, au moins 1 an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de leur grade.

Nul ne peut être admis à

**Le tableau d'avancement au choix**

Dans la limite du 1/6<sup>ème</sup> des emplois mis à l'examen professionnel, peuvent être promus au grade d'IP2, les inspecteurs qui :

- justifient 20 ans 6 mois de services effectifs dans le grade ou dans un corps de catégorie A,
- comptent au minimum 1 an d'ancienneté dans le 11<sup>ème</sup> échelon de leur grade au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la sélection est organisée.

Les nominations au grade d'IP2, par la sélection ou au choix sont prononcées conformément au tableau ci-dessous :



Inspecteur	Inspecteur Principal de 2 <sup>ème</sup> classe
4 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon sans ancienneté
5 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon sans ancienneté
6 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon avec maintien d'1/3 de l'ancienneté acquise limitée à deux ans
7 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon avec maintien d'1/3 de l'ancienneté acquise limitée à deux ans, majorée d'un an
8 <sup>ème</sup> échelon	4 <sup>ème</sup> échelon avec maintien des 2/3 de l'ancienneté acquise limitée à deux ans
9 <sup>ème</sup> échelon	5 <sup>ème</sup> échelon avec maintien des 5/6 de l'ancienneté acquise limitée à deux ans six mois
10 <sup>ème</sup> échelon	6 <sup>ème</sup> échelon avec maintien de l'ancienneté acquise limitée à trois ans
11 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon sans ancienneté
12 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon avec maintien de l'ancienneté acquise

## Tableau d'avancement au grade d'IP1

Peuvent être nommés au choix inspecteur principal de 1<sup>ère</sup> classe :

- les IP2 comptant au minimum deux années d'ancienneté dans le 7<sup>ème</sup> échelon et au moins deux ans de services effectifs dans ce grade,

- les IR1,
- les IR2 comptant au minimum deux ans d'ancienneté dans le 1<sup>er</sup> échelon,
- les IR3 comptant au minimum deux années d'ancienneté dans le 3<sup>ème</sup> échelon et au moins deux ans de services effectifs dans ce grade.

Les nominations au grade d'IP1 sont prononcées conformément au tableau ci-dessous :

Grades et échelons de vocation	Inspecteur Principal de 1 <sup>ère</sup> classe
IP2 - 7 <sup>ème</sup> échelon (2 ans)	1 <sup>er</sup> échelon sans ancienneté
IR3 - 3 <sup>ème</sup> échelon (2 ans)	1 <sup>er</sup> échelon sans ancienneté
IR2 - 1 <sup>er</sup> échelon (2 ans)	1 <sup>er</sup> échelon sans ancienneté
IR2 - 2 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon avec ancienneté acquise
IR2 - 3 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon avec ancienneté acquise
IR1 - 1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon avec ancienneté acquise
IR1 - 2 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon avec ancienneté acquise
IR1 - 3 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon avec ancienneté acquise

## Tableau d'avancement au grade de DSD2

Les DSD2 sont choisis parmi les inspecteurs principaux de 2<sup>ème</sup> classe ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au moins trois ans de services effectifs dans leur grade.

Ils sont classés dans leur nouveau grade à l'échelon comportant un indice de rémunération immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement. Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de leur ancien grade.

## Tableau d'avancement au grade de DSD1

Les DSD1 sont choisis parmi les DSD2 ayant atteint au moins deux ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon.

Ils sont nommés dans leur nouveau grade à l'échelon comportant un indice de rémunération égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient auparavant. Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de leur ancien grade. Toutefois, les DSD2 appartenant au 4<sup>ème</sup> échelon de ce grade sont classés dans leur nouveau grade au 1<sup>er</sup> échelon sans ancienneté.

# Echelonnement indiciaire de la catégorie A

Grades	Echelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée moyenne	Traitement mensuel brut au 1 <sup>er</sup> juillet 2010
Insp. élève	avant 1 an	302	298		1 379,82
	après 1 an	340	321		1 486,32
Insp.	1 <sup>er</sup>	379	349	1 an	1 615,97
	2 <sup>ème</sup>	423	376	1 an	1 740,98
	3 <sup>ème</sup>	442	389	2 ans	1 801,18
	4 <sup>ème</sup>	466	408	2 ans	1 889,15
	5 <sup>ème</sup>	500	431	2 ans	1 995,65
	6 <sup>ème</sup>	542	461	2 ans 6 mois	2 134,56
	7 <sup>ème</sup>	588	496	3 ans	2 296,62
	8 <sup>ème</sup>	625	524	3 ans	2 426,27
	9 <sup>ème</sup>	653	545	3 ans	2 523,50
	10 <sup>ème</sup>	703	584	3 ans	2 704,09
	11 <sup>ème</sup>	759	626	4 ans	2 898,56
	12 <sup>ème</sup>	801	658		3 046,73
IR3	1 <sup>er</sup>	705	585	3 ans	2 708,72
	2 <sup>ème</sup>	759	626	3 ans	2 898,56
	3 <sup>ème</sup>	821	673		3 116,18
IR2	1 <sup>er</sup>	821	673	3 ans	3 116,18
	2 <sup>ème</sup>	864	706	3 ans	3 268,98
	3 <sup>ème</sup>	901	734		3 398,63
IR1	1 <sup>er</sup>	864	706	3 ans	3 268,98
	2 <sup>ème</sup>	916	746	3 ans	3 454,19
	3 <sup>ème</sup>	966	783		3 625,51
IP2	1 <sup>er</sup>	538	457	1 an	2 116,04
	2 <sup>ème</sup>	572	483	2 ans	2 236,43
	3 <sup>ème</sup>	603	507	2 ans	2 347,55
	4 <sup>ème</sup>	660	551	2 ans 6 mois	2 551,29
	5 <sup>ème</sup>	705	585	3 ans	2 708,72
	6 <sup>ème</sup>	759	626	3 ans	2 898,56
	7 <sup>ème</sup>	821	673		3 116,18
IP1	1 <sup>er</sup>	864	706	3 ans	3 268,98
	2 <sup>ème</sup>	916	746	3 ans	3 454,19
	3 <sup>ème</sup>	966	783		3 625,51
DSD2	1 <sup>er</sup>	759	626	2 ans 6 mois	2 898,56
	2 <sup>ème</sup>	821	673	2 ans 6 mois	3 116,18
	3 <sup>ème</sup>	875	714	2 ans 6 mois	3 306,02
	4 <sup>ème</sup>	946	768	3 ans	3 556,06
	5 <sup>ème</sup>	985	798	3 ans	3 694,97
	6 <sup>ème</sup>	1015	821		3 801,46
DSD1	1 <sup>er</sup>	985	798	3 ans	3 694,97
	2 <sup>ème</sup>	1015	821	3 ans	3 801,46
	3 <sup>ème</sup>	HEA I	881		4 079,28
		HEA II	916		4 241,34
		HEA III	963		4 458,97

Valeur du point d'indice = 4,6303 €

# Emplois de direction

Décret n° 2007-401 du 22 mars 2007  
 Décret n° 2001-529 du 18 juin 2001 modifié  
 Arrêté du 22 mars 2007

Le décret n° 2007-401 fixe les règles de nomination et d'avancement aux emplois de :

- directeur interrégional,
- directeur de la DNRED,
- directeur régional,
- directeur fonctionnel.

Les nominations dans chacun de ces emplois sont prononcées par arrêté du ministre chargé du Budget pour une période maximale de cinq ans renouvelable dans la limite d'une durée totale de huit ans.

Les fonctionnaires ainsi nommés sont placés dans leur corps d'origine en position de détachement et peuvent se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service.

## Nomination aux emplois de Directeur Interrégional

Peuvent être nommés aux emplois de DI et de directeur de la Direction Nationale du Renseignement et des Enquêtes Douanières :

- Les fonctionnaires occupant un emploi de directeur régional de la DGDDI correspondant à l'échelon fonctionnel du grade,
- Les fonctionnaires occupant un emploi de directeur fonctionnel de la DGDDI ayant atteint le 3<sup>ème</sup> échelon de ce grade,
- Les fonctionnaires mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> du décret du 18 juin 2001 susvisé, c'est-à-dire tous les autres fonctionnaires dont l'indice est supérieur à 1015.

En outre, les fonctionnaires occupant un emploi de DI peuvent être nommés à l'emploi de directeur de la DNRED et vice versa. Toutefois le fonctionnaire qui occupait l'emploi de directeur de la DNRED peut être classé à l'échelon fonctionnel de l'emploi de directeur interrégional.

L'emploi de DI comporte un échelon et un échelon fonctionnel. Ce dernier est accessible aux DI de 1<sup>er</sup> échelon affectés dans les circonscriptions interrégionales douanières implantées à Marseille, Paris et Roissy.

## Nomination aux emplois de Directeur Régional

Peuvent être nommés à ces emplois :

- les DSD1,
- les DSD2 ayant au moins 1 an et 6 mois d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon,
- les fonctionnaires occupant ou ayant occupé un emploi de directeur fonctionnel de la DGDDI,
- les fonctionnaires mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> du décret du 18 juin 2001 susvisé.

Lors de leur nomination dans un emploi de DR, les intéressés sont classés à l'échelon comportant l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient auparavant.

Dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouvel emploi, ils conservent l'ancienneté acquise dans l'échelon de leur grade ou emploi d'origine lorsque l'augmentation de traitement résultant de leur détachement est inférieure ou égale à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancien grade ou emploi ou, lorsqu'ils ont déjà atteint l'échelon terminal de leur grade ou emploi d'origine, si cette augmentation est inférieure ou égale à celle qui a résulté de leur promotion à ce dernier échelon.

L'emploi de directeur régional comporte deux échelons et un échelon fonctionnel.

L'échelon fonctionnel est accessible aux DR affectés dans les circonscriptions douanières suivantes : Basse-Normandie, Bayonne, Bretagne, Chambéry, Champagne-Ardenne, Corse, Dunkerque, Franche-Comté, Guadeloupe, Le Havre, Lille, Léman, Lorraine, Marseille, Midi-Pyrénées, Montpellier, Mulhouse, Nice, Orly, Paris-Est, Paris-Ouest, Perpignan, Poitiers, Provence, Strasbourg et La Réunion.

## Nomination aux emplois de Directeur Fonctionnel

Peuvent être nommés à ces emplois :

- les fonctionnaires occupant ou ayant occupé un emploi de DI ou DR de la DGDDI,
- les DSD1,
- les DSD2 ayant au moins 1 an 6 mois d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon,
- les fonctionnaires des corps issus de l'Ecole na-

tionale d'administration ayant atteint un échelon doté d'un indice au moins équivalent à celui du 5<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe du corps des administrateurs civils et justifiant de trois années de services effectifs accomplis en cette qualité dans les services centraux du Ministère.

Lors de leur nomination dans un emploi de DF, les intéressés sont classés à l'échelon comportant l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient auparavant.

Dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouvel emploi, ils conservent l'ancienneté acquise dans l'échelon de leur grade ou emploi d'origine lorsque l'augmentation de traitement résultant de leur détachement est inférieure ou égale à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancien grade ou emploi ou, lorsqu'ils ont déjà atteint l'échelon terminal de leur grade ou emploi d'origine, si cette augmentation est inférieure ou égale à celle qui a résulté de leur promotion à ce dernier échelon.

L'emploi de DF comporte trois échelons.

	Echelons	Indices bruts	Indices majorés	Traitement mensuel brut au 1 <sup>er</sup> juillet 2010
	1 <sup>er</sup>	1015	821	3 801,46
	2 <sup>ème</sup>	HEA I	881	4 079,28
		HEA II	916	4 241,34
		HEA III	963	4 458,97
	3 <sup>ème</sup>	HEB I	963	4 458,97
		HEB II	1004	4 648,81
HEB III		1058	4 898,84	
	1 <sup>er</sup>	1015	821	3 801,46
	2 <sup>ème</sup>	HEA I	881	4 079,28
		HEA II	916	4 241,34
		HEA III	963	4 458,97
	Echelon fonctionnel	HEB I	963	4 458,97
		HEB II	1004	4 648,81
HEB III		1058	4 898,84	
Echelon unique	HEC I	1115	5 162,77	
	HEC II	1139	5 273,90	
	HEC III	1164	5 389,65	
	1 <sup>er</sup>	HEB I	963	4 458,97
		HEB II	1004	4 648,81
		HEB III	1058	4 898,84
	Echelon fonctionnel	HEC I	1115	5 162,77
		HEC II	1139	5 273,90
		HEC III	1164	5 389,65

### Traitement des grades et emplois supérieurs classés hors échelle

En application d'un arrêté paru au JORF du 30 août 1957, les grades et emplois classés hors échelles, c'est-à-dire HE A, HE B ou HE C, sont dotés de trois chevrons.

Les traitements afférents au 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> chevrons sont attribués après un an de perception effective du traitement correspondant au chevron immédiatement inférieur.



# Emplois de chef des services comptables

Décret n° 2006-8144 du 7 juillet 2006  
 Arrêté du 7 juillet 2006  
 Arrêté du 17 août 2006

L'emploi de CSC comporte trois catégories dotées chacune d'un échelon unique.  
 L'échelonnement indiciaire est fixé ainsi :

Catégories et échelons	Indices bruts
1 <sup>ère</sup> catégorie, échelon unique	HE B
2 <sup>ème</sup> catégorie, échelon unique	HE A
3 <sup>ème</sup> catégorie, échelon unique	1 015

Les emplois de la 1<sup>ère</sup> catégorie sont répartis en deux groupes.

Le classement des emplois dans les catégories et groupes, révisable au moins tous les 5 ans, est le suivant :

Catégorie d'emplois	Groupe d'emplois	Libellé des recettes
Emploi de 1 <sup>ère</sup> catégorie	Groupe I	Aix-en-Provence, Bayonne, Bordeaux, Le Havre, Marseille, Nantes, Nice, Paris, Paris-Est et Perpignan
	Groupe II	Caen, Chambéry, Dijon, Lille, Lyon, Montpellier, Orléans, Paris Ouest, Rennes, Rouen et Strasbourg
Emploi de 2 <sup>ème</sup> catégorie		Anncy, Amiens, Basse Terre, Bastia, Besançon, Cayenne, CID, Clermont-Ferrand, DNRED, Dunkerque, Fort de France, Metz, Mulhouse, Nancy, Orly, Paris EPA Masse, Poitiers, Reims, Roissy en France, Saint Denis, Toulouse et Valenciennes
Emploi de 3 <sup>ème</sup> catégorie		Le Blanc Mesnil, Bordeaux-Bassens CRD, Brest CRD, Dunkerque Port, Fos-Port Saint Louis du Rhône CRD, Gennevilliers CRD, Le Havre Port, Lille CRD, Lyon Chassieu CRD, Lyon Saint Exupéry Aéroport, Marseille Port CRD, Orléans CRD, Orly, Paris République, Roissy en France, Rungis GR CRD, Strasbourg CRD, Toulon La Seyne CRD, Valence CRD et Valenciennes CRD

Les nominations dans les emplois de CSC sont prononcées par arrêté du Ministre chargé du Budget pour une période maximale de trois ans renouvelable.

Les fonctionnaires ainsi nommés sont placés dans leur corps d'origine en position de détachement et peuvent se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service. Les fonctionnaires détachés sur des emplois

des groupes I et II de la 1<sup>ère</sup> catégorie sont nommés chefs de service comptable de 1<sup>ère</sup> catégorie.

Les autres chefs de service comptable sont nommés dans la catégorie de leur emploi de détachement.

## Nomination aux emplois de Chef de Service Comptable de 1<sup>ère</sup> catégorie

Peuvent être nommés CSC de 1<sup>ère</sup> catégorie :

- les DI de la DGDDI,
- les directeurs régionaux de classe fonctionnelle de la DGDDI,
- les administrateurs civils hors classe justifiant de trois années de services effectifs accomplis en cette qualité dans les services centraux du Ministère,
- les personnels scientifiques de laboratoires du Ministère justifiant de cinq ans de services effectifs accomplis en cette qualité et ayant atteint au moins le 2<sup>ème</sup> échelon du grade de DSD1.

Les CSC de 1<sup>ère</sup> catégorie dirigent une recette régionale et peuvent également être chargés de missions particulières par la DG.

## Nomination aux emplois de Chef de Service Comptable de 2<sup>ème</sup> catégorie

Les CSC de 2<sup>ème</sup> catégorie dirigent une recette régionale et peuvent également être chargés de missions particulières par la DG.

Peuvent être nommés CSC de 2<sup>ème</sup> catégorie :

- les DI,
- les DR,
- les DSD2 ayant atteint le 4<sup>ème</sup> échelon de leur grade,
- les IP1 ayant atteint le 2<sup>ème</sup> échelon de leur grade,

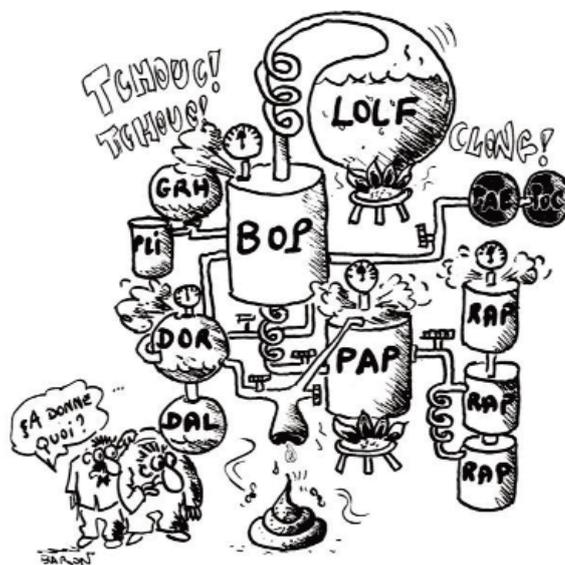
- les IR1 ayant atteint le 2<sup>ème</sup> échelon de leur grade,
- les administrateurs civils hors classe justifiant de trois années de services effectifs accomplis en cette qualité dans les services centraux du Ministère,
- les attachés principaux d'administration justifiant d'au moins trois années de services effectifs accomplis en cette qualité dans les services centraux du Ministère et ayant atteint au moins l'indice brut 916,
- les personnels scientifiques de laboratoires du Ministère justifiant de cinq ans de services effectifs accomplis en cette qualité et détenant soit le grade de DSD1, soit ayant atteint au moins le 2<sup>ème</sup> échelon du grade de DSD2.

## Nomination aux emplois de Chef de Service Comptable de 3<sup>ème</sup> catégorie

Peuvent être nommés CSC de 3<sup>ème</sup> catégorie :

- les DSD 2 ayant atteint le 3<sup>ème</sup> échelon de leur grade,
- les IP1,
- les IR1,
- les personnels scientifiques de laboratoires du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie détenant le grade d'IP1 justifiant de cinq ans de services effectifs accomplis en cette qualité dans les laboratoires de la DGDDI,
- les attachés principaux d'administration comptant au moins trois années de services effectifs accomplis en cette qualité dans les services centraux du Ministère ayant atteint au moins l'indice brut 864.

Les chefs de service comptable de 3<sup>ème</sup> catégorie sont chargés du recouvrement des droits et taxes perçus par la DGDDI et de l'ensemble des opérations comptables dans les recettes principales.



## **Le 20 octobre 2011, vous allez voter pour élire des candidats aux Commissions Administratives Paritaires Centrales (CAPC), Locales (CAPL) et aux Comités Techniques Centraux (CTC) et Locaux (CTL).**

Les CAP locales (CAPL) et nationales (CAPC) sont consultées pour émettre un avis sur les événements qui jalonnent votre vie professionnelle ; mutation, évaluation, déroulement de carrière (titularisation, tableau d'avancement, liste d'aptitude), formation professionnelle, aménagement du temps de travail (temps partiel), positions statutaires (disponibilité, détachement) et discipline.

Les avis sont prononcés par les élus du personnel et les représentants de l'administration. Ils sont soumis au vote.

Les élus en CAP siègent aussi dans les commissions de réforme (accidents de service, congés de maladie, mise à la retraite pour raison de santé, invalidité).

### **Des représentants CGT dans les instances paritaires**

Les voix obtenues par la CGT détermineront le nombre de ses représentants dans les instances paritaires : les Comités Techniques (CT), les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS), le Conseil National et les Comités Départementaux d'Administration des Services Sociaux (CNAS, CDAS).

Votre carrière professionnelle, vos conditions de vie et de travail, l'organisation et le fonctionnement de votre service ou de votre unité, la définition des missions sont de la compétence des instances paritaires. Pour la CGT, elles doivent être un lieu d'expression et de débat sur les propositions et les revendications du personnel, les besoins des usagers et des citoyens.

### **Les Comités Techniques**

Dans les CT sont abordés, notamment, les effectifs, l'implantation et l'organisation des services, les moyens de fonctionnement (crédits déconcentrés, moyens matériels), les conditions de travail, la formation professionnelle.

C'est dans les CT que sont prises les décisions sur les missions et leur mise en œuvre, les restructurations.

Les textes statutaires qui régissent la carrière des agents sont soumis à l'avis des CT.

### **Les Comités d'Hygiène et de Sécurité**

Les CHS sont réunis pour aborder toutes les questions liées aux conditions de travail et à la santé des agents : risques professionnels, médecine de prévention, ergonomie du poste de travail, sécurité et mise aux normes des locaux...

### **Le Conseil National et les Comités Départementaux d'Action Sociale**

Le Conseil National d'Action Sociale (CNAS) propose au ministre la politique d'action sociale (animation, contrôle, orientations et propositions budgétaires).

Les Comités Départementaux d'Action Sociale organisent et animent l'action sociale dans le département.

L'action sociale est un élément essentiel des conditions de vie et de travail des agents, Elle devrait être un droit.

Elle participe concrètement à aider les agents, les familles à se loger, partir en vacances, acquérir une propriété, faire face aux difficultés financières.

L'action sociale, c'est aussi la restauration collective et le Titre restaurant.

### **La représentativité de la CGT**

Votre choix déterminera la représentativité de la CGT.

Un point d'appui pour :

- exprimer, faire avancer et satisfaire vos revendications et celles de tous les salariés des secteurs publics et privés
- développer l'emploi et le service public douanier

**VOTER pour la CGT en Douane renforcera le rôle du SNAD CGT et de la fédération des Finances CGT, confortera la première place en Douane et au sein du Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.**

## Candidats présentés par le Syndicat National des Agents des Douanes CGT

### ***Election pour le Comité Technique de réseau***

- ▶ VUAROQUEAUX Bertrand - MAD syndicat
- ▶ LE CORRE Cédric - MAD syndicat
- ▶ GEHAN Sébastien - Le Havre BSE Conteneurs
- ▶ CAMBERLIN Jérôme - Avesnes BSI
- ▶ AVIT Stéphane - CSP Lyon
- ▶ BIAUSSAT François - Montpellier VITI CI
- ▶ AZOULAY ROUSSEAU Anne - MAD syndicat
- ▶ HOFFMANN Pascal - MAD syndicat
- ▶ MORIVAL Mathilde - MAD syndicat
- ▶ BAILS Philippe - Le Perthus Auto BSI
- ▶ GAY Philippe - Pau BSI
- ▶ BROMBIN Alain - Saint Malo BSE
- ▶ DONA Manuela - Le Havre Port Bureau
- ▶ DURAND Jacques - Nîmes VITI
- ▶ NEDJARI Thierry - Frouzins BSI
- ▶ TERRIBLE Denis - Marseille Transports Bureau
- ▶ BRU Dominique - Mérignac Aéro BSE
- ▶ KARPOUZOPOULOS Jacky - Calais Tunnel BSI ST2
- ▶ RAYNAUD Françoise - Tours Bureau
- ▶ LESUEUR Stéphane - Roissy Banale Bureau



la  
cgt  
douanes

The logo features the word 'la' in a cursive script, 'cgt' in a large, bold, outlined sans-serif font, and 'douanes' in a smaller, bold, sans-serif font below it.

## Pour nous contacter

Le téléphone : 01 48 18 82 08

Le courriel : douanes@cgt.fr

Le courriel des élus : élus.capc-douanes@cgt.fr

Le site : <http://www.snad.cgt.fr> (accessible depuis intranet)

- **Les coordonnées de nos nouveaux élus** seront disponibles sur notre site dès que les résultats du scrutin du 4 décembre prochain seront validés (dans la rubrique « contact » 1)
- **Pour recevoir la lettre d'info du site** (même si vous n'êtes pas syndiqué), cliquer sur l'icône « recevoir nos infos » (2)
- **Pour nous envoyer un petit mot ou nous faire part d'une réaction ou d'une question**, cliquer sur l'icône « nous écrire » (3)
- **Pour adhérer\* au syndicat**, cliquer sur l'icône « adhérer » (4) et remplir le formulaire qui s'affiche. Le montant de votre cotisation y est également accessible.

**la cgt** pour de nouvelles conquêtes sociales  
**douanes** **Syndicat National des Agents des Douanes**

accueil | calendrier | **contact** | nos liens | photos | recherche

<b>Assises de la SU</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ L'organisation administrative de la Surveillance</li><li>■ Le renseignement</li><li>■ Les conditions de travail, la rémunération et la bonification</li></ul>	 recevoir nos infos	 nous écrire	 adhérer	 forum
---	---	--	--	--

**Actualités**

- Douanes
- Finances
- Fonction Publique
- générales
- internationales

**Organismes paritaires**

- CAP et CCP
- CHS
- CTP et groupes de travail
- EPA Masse des Douanes

**Personnels**

- Carrières
- Notation
- Rémunérations
- Recrutement
- Statuts

**Vie syndicale**

- Congrès

---

**Le(s) dossier(s) à la une**

- - Elections 2011 : Professions de foi CAPC et CTR du SNAD-CGT
- - Touche pas à notre ODOD !
- - Elections 2011 : Vive les douaniers !
- - Spécial catégorie C : grilles et salaires. Où en sommes-nous ?
- - "L'intersyndicale (du 18 août) estime indispensable l'intervention des salariés"
- - Flash Infos spécial catégorie B (NES) et concours CTL 1ère classe
- - Des effets d'annonce qui ne risquent pas de faire un tabac !

---

**L'actualité NATIONALE**

> Actualités > Douanes  
**MOTION - Sauvons l'ODOD**  
A la veille de son centenaire, L'Oeuvre Des Orphelins Des Douanes se trouve gravement menacée. Née de la solidarité historique douanière dès les premiers assauts de 1914, l'ODOD a été financée jusqu'en 2006, par la seule solidarité des agents des douanes (...)  
[Lire la suite] - publié le 25 septembre 2011.

> Organismes paritaires > CTP et groupes de travail > Groupes de travail  
**COMPTE RENDU DU GT DU 28/06/2011 HYGIENE ET SECURITE - ERGONOMIE**  
Comme cela avait déjà été fait au groupe de travail du 16/09/2009, nous avons regretté que ce GT consacré à l'Hygiène et Sécurité soit programmé sur une ½ journée (en fait 2h30), mais aussi qu'il ne soit dédié qu'à l'ergonomie sous prétexte que la DG était (...)

\* Pour l'adhésion, l'idéal est de passer bien évidemment par nos militants sur le terrain. Cette adhésion en ligne sera d'ailleurs transmise au secrétaire de la section dont vous dépendez, afin qu'il puisse prendre contact avec vous.