



**Dépêche 1132**

## **Evolution de la chaîne hiérarchique de la Surveillance Compte-rendu du Groupe de Travail du 16 juin 2010**

### **Des interrogations, quelques avancées, mais le compte n'y est pas !**

*Ce deuxième groupe de travail pour cette année avait un ordre du jour chargé car il devait aborder, entre autre, le futur régime indemnitaire de l'encadrement de la surveillance terrestre.*

*Il faut noter que la concertation se poursuit et que les mesures définitives seront officialisées en CTPC. Nous avons au préalable listé nos revendications et interrogations dans la déclaration liminaire lue à la présidente du Groupe de Travail (GT).*

Si le projet de l'administration reste éloigné du nôtre, nous avons noté quelques avancées, certes timides. Parmi celles-ci, la fonction d'adjoint est enfin reconnue.

De nombreuses interrogations ou revendications sont, toutefois, restées sans réponse, l'administration nous renvoyant à une prochaine réunion début septembre.

Sur la méthode, la DG reste prudente et prévoit un, voire deux, GT avant le CTPC et la validation au niveau Fonction Publique du projet de Régime Indemnitaire.

Au mieux, la mise en place de la réforme interviendrait début 2011.

### **Des seuils à la base du pyramidage et du régime indemnitaire**

Rappelons que la DG a bâti un projet de chaîne hiérarchique en fonction de la taille des unités.

	Chef	Adjoint(s)	
Grande unité	A	A	B
Moyennes unité	A	B	B
Petite unité	B	B	

Malgré nos demandes insistantes, l'administration n'a toujours pas fixé les seuils d'effectifs devant entraîner le classement en petites, moyennes ou grandes unités.

Ils sont pourtant déterminants pour l'implantation de la future chaîne hiérarchique et du régime indemnitaire des uns et des autres. Nous y reviendrons plus loin et vous pourrez remarquer les différences importantes induites par la qualification de l'unité.

A noter que sur ce point pourtant crucial, le SNCD et la CFDT ont été quasiment les seuls à s'exprimer.

En cohérence avec nos revendications nous avons demandé que le seuil des petites unités soit fixé à 15 agents. Le SNCD le situant plutôt à partir de 12, ce qui rapproche nos positions sur le sujet.

Pour l'heure, la DG semble prête à quelques évolutions mais axe vraisemblablement sa réflexion sur les seuils approximatifs suivants :

- moins de 20 agents pour une petite unité ;
- de 20 à 40 (peut être 35) pour une moyenne unité ;
- au-delà pour une grande unité.

Le montant global de l'enveloppe budgétaire à consacrer au régime indemnitaire influencerait-il cette position administrative ?

En revanche, la DG est disposée à prendre en compte notre demande visant à garantir que personne ne doit – c'est un minimum – être lésé par la remise à plat des indemnités.

En acceptant d'intégrer la proposition de notre organisation visant à introduire la notion de « très grande unité », à l'instar des services OP/CO, il est possible de sortir par le haut sur ce point. Cette solution serait préférable à la mise en place du dispositif de garantie des rémunérations qui décline au fil des passages d'échelons.

Ceci ne devrait concerner qu'un nombre très réduit de services; une dizaine tout au plus.

La aussi, pas encore de chiffrage ni en effectifs, ni de montant de régime indemnitaire, la DG renvoyant à un prochain GT pour se prononcer.

### ***Régime indemnitaire, des échanges acharnés...***

Décodage...

Dans un premier temps la Présidente du GT a décrypté les documents de travail et détaillé la méthode de calcul de la DG. A noter que les montants indiqués ci-après sont susceptibles d'évoluer.

#### **Avant :**

L'état des lieux laisse apparaître de grandes disparités à fonctions égales : les CSD bénéficient d'une NBI (Nouvelle Bonification Indemnitaire) de 20 points, d'IFD forfaitaires et d'un système que nous dénonçons depuis de longues années, en l'occurrence un SRB calculé sur les heures de nuit faites dans leur subdivision.

Pour les chefs d'unité, une NBI de 10 point et là aussi un SRB forfaitaire basé sur les heures de nuit réalisées dans leur unité.

#### **Après :**

Le régime indemnitaire proposé par la DG supprime les IFD et le SRB forfaitaire, ainsi que l'éventuelle « prime grands bureaux ». Il est composé de la NBI au taux actuel et d'un complément d'ACF (Allocation Complémentaire de Fonction), variable en fonction de la taille de l'unité.

L'un des paramètres du nouveau calcul, au delà de la compensation de la responsabilité, est la compensation de la perte des indemnités supprimées. Le fait que la DG ait fusionné dans la même prime ACF, la compensation des anciennes primes avec celle relative au poste occupé a créé une grande confusion dans les esprits.

Sur les interventions de la CFDT, la Présidente a répondu qu'elle clarifierait cette question lors des prochaines réunions, car le message actuel ne peut que générer des incompréhensions et des mécontentements des agents de catégorie B qui compareront la prime ACF d'un agent de catégorie A avec la leur.

D'ailleurs, la dénomination de l'ACF versé aux anciens receveurs est la « prime de responsabilité », et nous considérons que cet intitulé correspond parfaitement aux fonctions exercées par les agents d'encadrement (CSD, CDU et adjoints).

L'approche de la CFDT de ce sujet consiste à dire que le débat doit vraiment porter sur les primes afférentes aux postes prochainement occupés et aux responsabilités en découlant. La partie relative au régime de compensation des anciennes primes perçues par les agents de catégorie A sur les grands postes en particulier doit être identifiée.

Personne ne doit perdre par rapport au régime indemnitaire antérieur. Avec une telle approche, nous pouvons étudier sur un même plan les primes touchées par les futurs adjoints que sont les CDU actuels et leurs adjoints de catégorie B, car là est le malaise !

### **Le compte n'y est pas...**

Il en résulte de toute façon que la traduction indemnitaire de la nouvelle chaîne hiérarchique surveillance est plus qu'insuffisante. Nous avons dénoncé l'écart inadmissible entre les indemnités prévues pour un B ou un A exerçant les mêmes fonctions d'adjoint : le rapport est parfois de un à six !

Il a fallu batailler âprement pour obtenir une proposition de 600 € au lieu des 400 € initiaux. Et encore s'agit-il de montants bruts annuels ; faites le calcul mensuel.

Au final et après de longues discussions les propositions de l'administration (hors très grandes unités) seraient au niveau détaillé ci-dessous. Ces sommes constitueraient un abondement de l'ACF existant.

#### Agents A

	Chef	Adjoint
Grande unité	4 000 € + NBI	2 400 €
Moyenne unité	3 200 € + NBI	/

#### Agents B

	Chef	Adjoint
Grande unité	/	600 €
Moyenne unité	/	600 €
Petite unité	600 € + NBI	400 €

Pour les agents exerçant des fonctions spécifiques (CROC SU et Divisions) : ACF + 800 € pour les A et + 300 € pour les B-SU (en CROC uniquement).

Les montants annoncés sont insuffisants, et la CFDT poursuivra ses efforts pour obtenir lors de prochains GT une augmentation significative du régime indemnitaire.

## **Calendrier :**

**Dès la mise en place de la réforme officielle**, le nouveau régime indemnitaire sera mis en place, sous les conditions suivantes :

- En bénéficieront les agents en poste dans les CROC, les éventuels adjoint SU auprès d'un chef divisionnaire ;
- Lorsqu'un CSD encadrant une seule unité est déjà au siège de l'unité ou sur la même résidence, la nouvelle organisation s'appliquera dès la mise en place de la réforme, avec le régime indemnitaire correspondant ;
- Pour les petites unités, le nouveau régime indemnitaire sera immédiatement appliqué ;
- Pour les autres unités, le nouveau régime indemnitaire ne sera appliqué que lorsque l'organisation sera conforme au projet ;
- En clair il faudra choisir entre statu quo ou revalorisation indemnitaire ;
- Si l'organisation ne correspond pas encore au schéma prévu, un régime indemnitaire transitoire sera mis en place.

CSD : 2 400 € + NBI

CDU B : 600 € + NBI et les adjoints 400 €

### ***Transitoire, vous avez dit transitoire ?***

L'administration avait initialement accepté une mise en place progressive de la nouvelle chaîne hiérarchique SURV, dite « au fil de l'eau ». En clair, au fur et à mesure des départs des titulaires en place.

Les déclarations de la Présidente du GT sont plus nuancées. Les CSD n'encadrant qu'une seule unité en prendront la direction, surtout s'ils se trouvent sur la même résidence que l'unité. Le CDU actuel devenant, alors, adjoint avec une ACF à 600 € et une NBI conservée à titre personnel.

Il apparaît comme évident que les éventuelles réorganisations, fusions, suppressions de service impacteront la mise en place de la nouvelle chaîne hiérarchique SU.

### ***Anticipée, vous avez dit anticipée ?***

Notre intervention sur les sombres projets du DI de Nantes, a confirmé la nouvelle donne de la DG. Elle fixe les orientations et les DI les mettent en place.

Si la procédure est respectée (GT, CTP locaux), la DG n'y trouve rien à redire.

Il nous appartiendra d'être vigilants sur les dérapages éventuels, d'autant que la DG apparaît en retrait par rapport à la position prudente qu'elle affichait lors de la dernière réunion.

La deuxième partie du GT concernait les fiches de poste établies par la DG et les modalités d'accès aux fonctions de responsable Surveillance.

L'aspect formation de l'équipe managériale (CSD et adjoints) a été pris en compte et balaye les nombreuses fonctions qui leurs seront dévolues. Nous avons obtenu que les adjoints bénéficient d'une formation complète.

Les fiches de mission avaient fait l'objet de discussions précédentes et n'ont appelé que quelques remarques de notre part.

Ainsi pour un agent SU à la CROC, il nous apparaît indispensable que celui-ci, outre ses missions d'analyste, ait une présence régulière sur le terrain et qu'il recueille les retours d'expérience des unités. La fiche le concernant sera modifiée dans ce sens par l'administration.

### **Accès aux fonctions d'encadrement SU : Privilégier l'expérience ?**

La DG souhaite que le recrutement pour ces fonctions se fasse « au profil ». Il nous a donc été présenté le projet de fiche de poste correspondant. L'ensemble des qualités attendues pour exercer cet encadrement conduit à privilégier des personnels les ayant déjà exercées ou bénéficiant d'une expérience surveillance. L'administration centrale a toutefois évolué en introduisant une possibilité d'affectation d'agents issus des AG/CO ayant, en plus de leurs qualités managériales, une expérience de l'encadrement de grosses structures.

La CFDT est intervenue afin que l'administration centrale sache être également à l'écoute des organisations syndicales qui sont parfois amenées à signaler des comportements inutilement conflictuels de quelques CSD. L'administration n'ignore pas que certains CSD actuels n'auront pas les qualités requises afin de gérer « au plus près » les agents de leurs futures unités.

Nous sommes conscients que la DGDDI comporte deux branches pour lesquelles les passerelles existent. **Nous avons rappelé que notre organisation est réticente à la multiplication exponentielle des postes à profil.** Toutefois, nous avons souligné qu'il serait très maladroit de la part de l'administration d'affecter, en période de montée en charge du nouveau dispositif, un cadre A sans expérience SU à un poste d'encadrement d'une unité. Cela pourrait le placer en difficulté.

Ont aussi été abordées les conditions d'affectation de CSD externes à la branche SU qui ne rempliraient pas les conditions d'exercice en Surveillance au moment de leur nomination (aptitude physique et habilitation au tir).

Il serait difficile d'accepter le fait que des agents ne remplissant pas ces conditions soient affectés à la tête d'unités alors que les agents sous leurs ordres sont soumis à ces règles strictes. Par exemple, sur la DI de Nantes, Sept agents ont été poussés à la porte de la Surveillance parce que ne répondant pas à ces critères.

La DG est consciente de cet état de fait.

### **Ne pas fermer la porte aux jeunes agents**

Pour autant, il existera toujours des inspecteurs débutant en surveillance et la DG ne souhaite pas les écarter systématiquement. La fiche de poste sera donc modifiée en conséquence et aux attendues « compétences managériales s'ajoutera la notion « d'intérêt pour le management ».

La solution la plus équilibrée pourrait consister à affecter les agents concernés uniquement sur des postes d'adjoint, pour commencer.

*De nombreux sujets restent en suspens. A la mi-septembre une nouvelle réunion sera programmée. Nous y attendrons des réponses définitives à nos revendications, notamment en matière de régime indemnitaire et de seuils d'unité.*

Les représentants de la CFDT : Jean-Marc Jame, Roger Marteau et Bruno Robin

**PARIS, le 23 juin 2010**