

Une belle opportunité à ne pas gâcher

Projet d'évolution des fonctions du A surveillance Groupe de travail du 14 novembre 2008

La CFDT est intervenue en déclaration préalable pour rappeler qu'elle était à l'origine de cette évolution de la véritable reconnaissance des fonctions de chef d'unité en surveillance qui doivent être valorisées de la même façon que dans l'autre branche de la douane et qu'il ne fallait pas gâcher une belle opportunité d'aboutir à cette mise en place égalitaire.

Nous avons souligné que :

- **Nous ressentons une réelle inquiétude** à la lecture des documents préparatoires qui se préoccupent essentiellement des CSD, ignorant pratiquement les CDU en place et leurs adjoints.

- **Nous attendons de cette réunion** des mesures visant à une meilleure reconnaissance des fonctions de CDU et à une amélioration du déroulement des carrières en surveillance.

- **Les chefs d'unité perçoivent** les premiers éléments contenus dans les documents préparatoires comme l'expression d'une volonté administrative de les évincer et de tirer un trait sur des années d'engagement.

- **La CFDT sera d'autant plus vigilante** à ce que l'esprit de sa revendication initiale ne soit pas trahi par maladresse ou dévoiement.

- **Il y a quelques années**, nous avons souligné la profonde iniquité subie par la branche surveillance. En effet, pour nous il était inconcevable de continuer plus longtemps à ne pas reconnaître à leur juste valeur la somme

de compétences et de responsabilités inhérentes à la fonction de chef d'unité.

- **D'année en année**, les plans de qualification entraînent un repyramidage global à la DGDDI. Ce repyramidage, certes bienvenu, se limitait, faute de revalorisation des métiers de la surveillance, aux personnels AG/CO.

- **Pour une administration** qui met régulièrement en avant le mot « professionnalisation » il est de l'intérêt de l'administration de conserver les compétences des agents expérimentés dans une branche d'activité où ils ont fait leurs preuves.

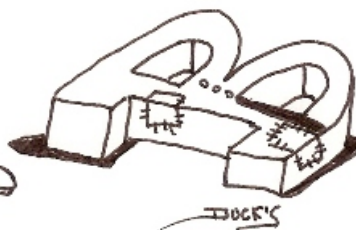
- **Il nous faut réfléchir** aux conséquences induites par l'affectation d'agents de catégorie A à la

tête des unités de surveillance en terme de fonctions, de fiches de poste et de déroulement de carrière.

Pour la CFDT il s'agissait dans cette déclaration de poser clairement ses revendications, mais également d'attirer l'attention sur l'émoi soulevé suite à la diffusion, par la CGT, de documents préparatoires provisoires, alors que les travaux, probablement de longue haleine, n'avaient pas débuté.



ENFIN ! IL ME VA BIEN MON NOUVEL UNIFORME DE CHEF D'UNITÉ !!



Comment passer des années 60 au 21^{ème} siècle ?

D'emblée, la DG a d'ailleurs tenu à préciser qu'il s'agissait de documents de travail, évidemment susceptibles d'évolution après débats.

L'administration semble vouloir tenir compte de la dimension psychologique des mesures à venir. Elle a promis de faire la distinction entre les mesures transitoires de mise en place du nouveau dispositif et la gestion à terme (3 ans environ).

Cette première rencontre a porté sur le futur schéma organisationnel, les rôles respectifs des différents acteurs, le régime indemnitaire, la gestion des carrières, les modes de promotions et d'affectations...Vaste chantier à mener prudemment !

Suite aux différentes déclarations de principe des organisations syndicales, l'administration a tenu à apporter certaines précisions complémentaires qui rejoignent en partie les préoccupations de la CFDT :

- Elle tient à laisser du temps à la concertation qui devrait pouvoir se poursuivre jusqu'à la fin du premier trimestre 2009. Il se tiendra autant de GT que nécessaires début 2009.
- Cette réforme résulte de la prise de conscience que la SURV était moins bien lotie que la branche AG/CO en terme de pyramidage d'emplois. Certaines fonctions, notamment le rôle de CDU (chef d'unité) méritaient d'être réellement revalorisées et reconnues à leur juste dimension.
- Il faut tenir compte de l'aspect psychologique et ne pas oublier les CSD ou CDU actuels, qui ont géré jusqu'alors les services.
- Par conséquent, il faudra faire le distinguo entre les mesures définitives et la période transitoire.
- Selon la DG, le rapport de la Cour des Comptes n'a pas interféré sur le projet administratif.

Le devoir de mémoire !

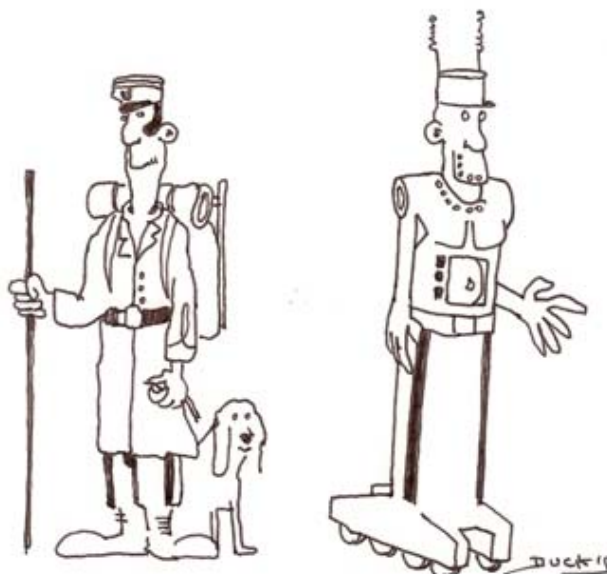
La CFDT a été la première à dénoncer les iniquités subies par les personnels de l'encadrement de la branche surveillance. Nos interventions lors de cette réunion sont le fruit d'un long processus de réflexion et n'ont aucun caractère ponctuel ou opportuniste !

Certains points restent en suspens mais d'ores et déjà quelques grandes lignes se dessinent.

Perdre leurs fonctions est la préoccupation principale de l'encadrement actuel des brigades (chefs et adjoints).

Certains CSD éprouvent, également, un mal être considérant la réforme, comme une rétrogradation.

La DG semble consciente qu'il faut faire preuve de souplesse afin de ne pas léser les agents actuellement en place. Pour la CFDT, la dimension humaine doit être intégrée par la DG. Ne laissons personne au bord de la route !



COMMENT PASSER DU XIX^e AU XXI^e SIECLE ??

L'administration a promis d'utiliser toutes les possibilités de promotions internes des CDU actuels. Aux Listes d'Aptitude (avec promotion sur place le plus souvent) et concours proposés initialement, la CFDT a fait ajouter l'examen professionnel.

Par ce biais nous permettons également aux agents, ne réunissant pas encore les conditions statutaires pour postuler par LA, d'accéder au grade d'inspecteur, sans passer par la trémie du concours.

La DG est contre le maintien de subdivisions mais lorsque les réalités locales l'exigent, elle a promis que les situations des CSD actuels seront traitées avec souplesse et pragmatisme.

Leur reclassement s'effectuera selon les possibilités locales. Un prochain groupe de travail devrait nous éclairer plus précisément à ce sujet.

Pour une branche SU traitée comme la CO !

Les structures territoriales :

On assistera à la suppression des subdivisions. Le divisionnaire aura un contact direct avec les unités, en la personne du C.S.D (nouvelle appellation des CDU pour une majorité d'unités)).

Rappelons que la CFDT revendique des divisions fonctionnelles et non plus géographiques (sauf exception).

Des fiches de fonctions seront mises en place. La fonction d'adjoint devrait également y être évoquée. Ce projet nous sera soumis prochainement. La CFDT veillera à ce que les relations entre différents responsables soient clairement définies !

L'administration souhaite une organisation différente en fonction de la taille des unités. Il faut noter que les seuils mentionnés ci-après ne sont pas des couperets et qu'il pourra être tenu compte d'autres paramètres tels que la complexité des missions de l'unité :



- Unités de moins de 20 agents : CDU : 1 B, Adjoint : 1 B ;
- Unités de 20 à 40 agents : CSD : 1 A, adjoint : 1 B ;
- Unités de plus de 40 agents : CSD : 1 A, adjoint : 1 A, adjoint chargé de la gestion : 1 B.

Pour la CFDT, il est parfois plus compliqué de gérer des petites unités et donc leur encadrement (CDU et adjoint) doit pouvoir accéder au grade d'inspecteur.

A moyen terme la DG ne semble pas fermée à cette hypothèse. Il est clair que si nous sommes entendus, cela ouvrira de plus grandes perspectives de débouchés de carrière à l'ensemble des agents de la branche SU.

De plus l'examen professionnel peut permettre à des chefs d'unité d'obtenir sur place la promotion qui du fait de leur âge leur est refusée en LA!

Les implantations fonctionnelles :

Des emplois de catégories A seront implantés dans d'autres structures :

- Les CCPD, les CROC SU, certaines unités de ciblage, les GIR.
- Ainsi qu'auprès des divisionnaires sur les sites présentant une problématique de sécurité et de sûreté.

Pour l'instant seront implantés des emplois d'inspecteurs et d'IR3. La DG ne semble pas fermée à en faire autant pour des emplois d'IR2. Nous ne désespérons pas de voir, comme en CO, des possibilités de promotion sur place en IR1.

Au total les mesures proposées induisent la création de 132 emplois de catégorie A en surveillance, par transformation d'emplois...Il faudra de toute façon accentuer le processus pour faire en sorte que la surveillance ne soit plus la sous branche de la douane...

Le régime indemnitaire :

Tout n'est pas finalisé aux yeux de l'administration et il faudra attendre d'autres réunions pour y voir plus clair.

Un élément est certain : la suppression des IFD, du SRB forfaitaire et de l'IPFA.

Est certaine également, l'attribution de points de NBI (en fonction de la taille de l'unité) et un abondement de l'ACF. A quelle hauteur ?

Nos interlocuteurs administratifs ne semblent pas vouloir suivre notre demande d'attribution d'un même niveau indemnitaire de responsabilité qu'en CO.

Pour eux, et sauf revirement, il n'est pas possible d'attribuer les indemnités de responsabilité en surveillance car celles-ci ont vu le jour en OP/CO pour compenser la perte des « ex remises ».

Néanmoins, la DG n'est pas défavorable à attribuer une prime (ACF), sous une autre dénomination en sus de la NBI, qui comporte l'avantage d'être soumise à retenue pour pension.

Pour nous, si la DG n'accède pas à notre demande c'est en raison de considérations budgétaires. Quels que soient les scénarii proposés lors du prochain GT nous voulons que les responsabilités soient compensées en SU au même niveau qu'en CO. A suivre....

La gestion des carrières :

L'administration tient à procéder à une sélection pour l'accès aux fonctions de commandement. On s'orienterait vers un recrutement par voie d'enquête, même s'il subsiste encore un flou sur le sujet.

La CFDT préférerait que les affectations soient effectuées au tableau, même si nous sommes conscients des nécessaires qualités particulières que doivent posséder les chefs d'unité.

Pour autant l'instauration d'un poste à profil génère régulièrement des dérives, et de fait, laisse arbitrairement la décision du choix à l'administration, comme nous le voyons

régulièrement avec les nominations similaires de la branche OP/CO.

Nous ne pouvons qu'être inquiets sur les choix dans le cadre actuel des critères de performance. En résumé peut-on être chef d'unité quand on est un bon agent ou doit-on être le meilleur des meilleurs pour être nommé chef de poste ?

En définitive pour la CFDT les mutations doivent être traitées classiquement. L'adaptation au poste doit être réalisée progressivement comme dans toute autre unité de travail de la douane.

Au final cette réunion a permis aux différents intervenants d'exprimer leurs attentes. Il est vrai que les différentes sensibilités syndicales s'expriment. Nous n'avons entendu aucun de nos partenaires refuser ce qui est à nos yeux une avancée collective. Nous serons vigilants afin que personne ne soit lésé lors de ce tournant important de l'organisation de la branche surveillance de la DGDDI.

La concertation se poursuivra début 2009.

Carrières des agents de la surveillance : Un réel appel d'air induit par cette réforme

En effet, tout en exerçant les mêmes fonctions dans leur branche d'origine les bénéficiaires verront une importante augmentation de leurs revenus :

La transformation annoncée par la DG de 132 emplois en « A surveillance » permettra à un grand nombre de CP (indice réel de fin de grade 514) de cette branche d'être promus au grade d'inspecteur (Ind fdg 642).

De même il sera possible de dérouler jusqu'à IR3 (Ind fdg 673), probablement IR2 (Ind fdg 734), voire, si nous sommes entendus, IR1 (Ind fdg 783). Le point d'indice fonction publique est de 4,5706 € brut, chacun peut donc mesurer les gains possibles.

Outre ce côté pécuniaire direct, ce passage possible en catégorie A de plus de cent CP ouvrira d'autant de possibilités d'accès au B+. Cumulé avec l'engagement arraché lors des négociations d'octobre 2008 de traiter le TA de CP comme un autre TA, c'est à dire à l'ancienneté, c'est une accélération de la carrière du B qui est possible. Cela pourrait même avoir un effet indirect sur les promotions de C en B.

Ces effets bénéfiques pourraient être amplifiés et profiter à un plus grand nombre si notre revendication d'implanter 2 A dans chaque unité aboutit.