



*Dépêche 957*

## **Compte-rendu du Groupe de Travail du 8 avril 2010 "Evolution de la chaîne hiérarchique de la Surveillance"**

### **Reprendre le chemin du dialogue !**

*Ce groupe de travail (GT) intervient 18 mois après les derniers débats échangés entre l'administration et les représentants des personnels. C'est le temps qu'aura pris la DG pour réfléchir à l'évolution de son projet initial, source de nombreuses appréhensions à l'époque.*

*Aujourd'hui, c'est bien sous le sceau de la prudence que souhaite avancer l'administration. Ce premier GT de la « phase 2 » n'a donc pas levé de scoop sur le sujet mais plutôt des pistes de réflexion et surtout un calendrier des travaux de la réforme qui devront être validés lors d'un prochain CTPC.*

*Pour la CFDT, même si le projet de la DG n'est pas le nôtre, l'évolution de l'encadrement en surveillance est nécessaire pour enfin reconnaître à sa juste valeur les fonctions d'encadrement, obtenir un régime indemnitaire conséquent et améliorer le déroulement de carrière de cette branche (actuellement, les A SU ne représentent que 2% des cadres en douane). C'est d'ailleurs une revendication que nous portons depuis de nombreuses années.*

*Nous souhaitons également que l'administration prenne en compte le facteur humain et apporte de la lisibilité au personnel. Pour nous, une instruction cadre doit être mise en place afin que certaines modalités ne soient pas remises en cause au sein des directions interrégionales.*

## ***Au fur et à mesure !***

La présidente a ouvert la séance en donnant sa vision du contexte de la branche surveillance. Pour elle, la SU est une branche essentielle à la maison douane (allusion certaine à ceux qui verraient la surveillance partir sous d'autres cieus, plus sécuritaires) qui possède sa propre culture. Son organisation ne peut être calquée sur celle des OP/CO, ce qui entraîne cette réflexion spécifique sur l'évolution de son commandement.

Cependant, l'administration veut favoriser le rapprochement des deux branches, apporter des valeurs « d'unité » tout en gardant à l'esprit cette notion de culture différente.

Ensuite, la DG veut s'accorder du temps, comme indiqué en introduction, afin de mettre en place sa réforme. Ainsi, pendant la nécessaire phase transitoire, les changements s'opéreraient au fil des opportunités telles que mutations, promotions, retraites, etc.

Au final, toutes les unités devraient être touchées par la réforme mais, dans un premier temps, les plus petites brigades conserveraient leur pyramidage actuel.

C'est, animée par cette volonté de ne pas se précipiter, que l'administration nous a annoncé un calendrier de travail. Il y aura deux, trois, voir quatre GT avant d'entériner la réforme lors d'un CTPC (2011 ?). Un premier GT est déjà programmé le 16 juin et un autre doit intervenir à l'automne.

## ***Les thèmes majeurs :***

Après avoir annoncé son calendrier, la DG nous a exposé les thèmes qui seront discutés. Si d'autres sujets pourront être évoqués selon l'avancée des débats, nous savons que les points suivants seront abordés :

- **Les fonctions et le positionnement de l'encadrement de la surveillance dans les directions ;**
- **L'organisation :** le pyramidage, les unités concernées au regard de leurs effectifs, le nombre de cadres A par brigade, le rôle des adjoints ;
- **La gestion des personnels :** profils, accès aux fonctions de chef et d'adjoint, déroulement de carrière ;
- **Le régime indemnitaire ;**
- **La mise en oeuvre de la réforme :** la période transitoire, le premier bilan, le délai mis en place et la formation.

## ***Les fonctions et le positionnement des cadres A et B :***

L'affectation de cadres A dans les CROC devrait se généraliser. Dans les divisions, cela serait comme adjoint (A+) au divisionnaire, mais de façon beaucoup plus marginale.

La CFDT a demandé que ces implantations dans les divisions soient plus systématiques dès lors que la division a en charge des services de surveillance.

A priori, la DG ne veut pas aller aussi loin, mais elle propose cependant d'évoluer. Cette disposition devait être exceptionnelle, mais une réécriture du texte est envisagée comme telle : « *lorsque la division compte une forte composante surveillance* ». Nous veillerons à ce que cela ne reste pas un voeu pieux.

Concernant les cadres A, Chefs de Service Douanier (CSD), ils seront intégrés aux unités à échéance moyenne (d'ici 3 à 5 ans). Cependant, la DG ne prévoit pas d'orienter vers la sortie les contrôleurs, chefs d'unité, en place pour le moment. Elle estime que les opportunités de remplacement apparaîtront dans le temps.

Des équipes dites « managériales » constituées du futur responsable de brigade (cadre A) et d'un ou deux adjoints (cadre A ou B) seront mises en place. **Nous notons, d'ailleurs, que la fonction d'adjoint sera reconnue officiellement ; c'était une volonté de notre organisation.** Enfin, la fonction d'adjoint au chef d'unité aura un intérêt aux yeux de l'administration !

### ***L'organisation :***

La DG envisage de commencer la réforme par les « grosses » unités et proposerait le schéma suivant :

- **Unités de moins de 15 agents** : un cadre B comme Chef D'Unité (CDU, appellation susceptible d'évoluer) ;
- **Unités de 15 à 25 agents** (seuil restant variable et pouvant aller jusqu' à 30 ou 40) : un cadre A (ou A+ ?) comme responsable et un ou deux cadres B comme adjoints selon les besoins ;
- **Unités de plus de 25 agents** (ou 30/40) : un cadre A (ou A+) comme responsable, un adjoint cadre A et un adjoint cadre B.

Le débat sur les seuils n'est pas encore arrêté. En effet, l'administration ne perd pas de vue le coût financier de l'opération : plus le seuil est bas, plus il faudra de cadre A rapidement...

### ***La gestion des personnels :***

La DG a précisé qu'il serait impossible d'assurer des promotions sur place. Une telle décision poserait des problèmes de droit et pourrait léser les promus des années précédentes en attente de retour vers leur résidence d'origine.

L'accès au poste de responsable de brigade pour un cadre A se fera par les voies classiques : mutation, concours, liste d'aptitude (LA) ou examen professionnel.

Le profil de l'agent sera étudié. Selon les formules consacrées par l'administration, il devra avoir un bon dossier, une expérience de la surveillance et du managérial. La DG prévoit enfin que lorsqu'un poste est disponible, une fiche de poste est établie. La Direction de départ de l'agent et celle d'arrivée donnent leur avis. Un entretien peut éventuellement se tenir avec le(s) candidat(s) au poste.

Un projet de fiche de poste devrait nous être communiqué lors du prochain GT le 16 juin 2010.

### ***Le régime indemnitaire :***

Le prochain GT du 16 juin portera en grande partie sur les propositions de régime indemnitaire pour l'ensemble des agents concernés par les fonctions d'encadrement.

La CFDT rappellera sa volonté de voir un niveau de primes de responsabilité au moins équivalent à ce qui s'est fait en OP/CO, il y a deux ans (**en évitant les bugs, comme celui de l'adjoint au chef de service OP/CO de premier niveau !**). Et de façon générale, la CFDT demande un niveau de primes plus important pour tout l'encadrement de la DGDDI.

## **La mise en oeuvre de la réforme :**

Après une première période de débat à l'échelon national, les échanges seront menés au plus près des réalités, au niveau local. Puis un dernier retour se fera au niveau national, avec la validation du projet de réforme en CTPC.

La CFDT a rappelé son souhait d'avoir un cadrage national de la réforme pour ne pas voir certains DI, défavorablement connus des organisations syndicales, entreprendre des démarches dévastatrices pour les agents.

Sur ce plan, la DG a été très claire : «une information sur l'avancée des travaux en GT nationaux sera donnée au fur et à mesure aux directeurs interrégionaux. Les DI feront suivre cette information localement, mais ils n'auront pas la possibilité de prendre des décisions en lieu et place de la Direction Générale ». Encore heureux !

La mise en oeuvre de la réforme pourrait intervenir au 1<sup>er</sup> janvier 2011, si la DG a fini ces travaux pour la fin de l'année. Elle pense introduire une période transitoire sur plusieurs années avant que la réforme ne soit appliquée dans tous les services.

Avant la fin de cette période transitoire, l'administration souhaite établir un bilan d'étape avant une extension à toutes les unités.

*Ce premier GT nous a permis de découvrir les contours de la réforme voulue par l'administration. Pour la CFDT, il est important que les agents aient la meilleure visibilité possible quant à l'évolution de leurs unités. Chacun doit avoir tous les éléments nécessaires pour décider des orientations qu'il souhaite apporter à sa carrière dans les années à venir.*

*D'autre part, nous partageons la volonté de la DG quand elle annonce vouloir prendre le temps. En revanche, nous regrettons sa réserve quant au fait de généraliser l'implantation d'inspecteurs ou d'Inspecteurs Régionaux en surveillance.*

*Notre objectif principal est d'améliorer le déroulement de carrière de cette branche et donc la rémunération globale des personnels. En fin de carrière, il existe un écart de plus de 100 points d'indice entre un CP et un inspecteur, et plus encore avec un IR3. Sans compter les primes qui sont à l'avenant.*

*Au regard de la faible population actuelle de cadres A, ces implantations nombreuses représenteraient un fort potentiel de débouché pour les CSD et CDU actuels. Et ce, quelle que soit le mode promotion choisi par les intéressés : liste d'aptitude, concours, examen professionnel ou mutation.*

**Paris, le 27 avril 2010.**