



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2003/11 – 11 mars 2003



⇒ Plan social : les premiers éléments concrets

1

⇒ Compte rendu du groupe de travail sur le cadre supérieur du 30 janvier 2003. Le cadre supérieur échappe au tableau annuel des mutations

2 à 4

PLAN SOCIAL : LES PREMIERS ÉLÉMENTS CONCRETS

Le 30 janvier 2003, profitant de la présence de l'ensemble des organisations syndicales réunies pour le groupe de travail sur le cadre supérieur, M. Francis Bonnet, chef de la sous-direction A, a communiqué les premiers éléments concrets d'information sur le plan social mis en œuvre par la direction générale dans le cadre de l'évolution en cours des services.

Conformément au vœu exprimé par l'ensemble des représentants du personnel, ce plan social s'inspire directement de celui défini lors de la restructuration de 1993.

Il sera probablement mis en œuvre avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2003. Les éléments chiffrés seront précisés dans le détail ultérieurement.

IEM (indemnité exceptionnelle de mutation) : Montant fixé au niveau interministériel.

CIE (complément indemnitaire exceptionnel) : Ce complément était égal à l'IEM en 1993 ; le montant retenu aujourd'hui correspondra à celui de l'époque (dont le montant peut varier suivant les situations individuelles), revalorisé de deux fois la dérive des prix (indice Insee) entre 1993 et 2003 - évaluée à 19 %. Le CIE de 1993 sera donc revalorisé de 38 %.

Secours exceptionnel : Le montant de 1993 (5 000 F = 762,25 euros) sera revalorisé d'une fois la dérive des prix, soit 19 %.

Prêts bonifiés : Comme en 1993, toujours en partenariat avec la mutuelle des douanes et l'organisme bancaire UCB, certains agents pourront bénéficier d'un prêt à taux fortement bonifié (de l'ordre de 2,5 %), grâce à une négociation globale et au versement d'une subvention de 2 millions d'euros de la direction générale. Les personnels non adhérents à la mutuelle des douanes pourront bien sûr en bénéficier. La situation particulière des agents ayant souscrit ce type de prêt en 1993 et souhaitant en contracter un autre en 2003 sera examinée et des solutions de rééchelonnement seront trouvées.

Procédures administratives : La direction générale retiendra des règles particulières de gestion du personnel pendant la durée du plan social. Elle annonce en particulier une priorité de mutation au sein des circonscriptions régionales, voire interrégionales lorsque cela sera nécessaire. Dans le même temps, des cellules d'accompagnement et de suivi des situations individuelles seront mises en place.

COMPTE-RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LE CADRE SUPÉRIEUR DU 30 JANVIER 2003 LE CADRE SUPÉRIEUR ÉCHAPPE AU TABLEAU ANNUEL DE MUTATIONS

L e SNCD était représenté par Max BALLARIN, Eric BERDAL, Michel CHAPTARD et Hugues ROY.

L'administration était représentée par M. Francis BONNET, chef de la sous-direction A, M. Philippe DELASALLE, chef du bureau A2, Mme Marie-Line MONTARNAL, directrice-adjointe au bureau A2, Mme Arlette PAINCHAUX, RP2F au bureau A2 et leurs collaborateurs.

Toutes les autres organisations syndicales étaient représentées (CFDT, CFTC, CGT, FO, SNUDDI, SUD, UNSA).

Cette réunion faisait suite à celle du 16 octobre 2002 (voir compte-rendu complet publié dans les BI n° 2002/47 et 2002/48).

Compte tenu de l'attachement extrême de certaines organisations syndicales à la mise en place immédiate – à titre expérimental ou définitif – d'un tableau de mutations du cadre supérieur et de l'opposition résolue et raisonnée à ce projet défendue par le seul SNCD, cette question fut la seule véritablement examinée au cours de ce groupe de travail.

1. Rappel de la problématique du tableau de mutations du cadre supérieur :

Les agents du cadre supérieur (RP2F, RP2C, RP1F, RP1C, IP1, IP2, DA) postulent actuellement des postes précis, offerts par l'administration dans le cadre d'enquêtes périodiques qui leur sont adressées.

C'est donc une logique de l'offre fonctionnelle et géographique (postes effectivement disponibles) qui est actuellement privilégiée.

Ce système a le mérite de permettre de se prononcer sur la base de postes réellement offerts au mouvement, mais oblige à se décider dans un temps relativement court.

En outre, les enquêtes présentent une photographie à un moment donné des postes disponibles, sans donner de visibilité de ceux qui seront offerts lors des enquêtes suivantes (ceux-ci étant libérés par les mouvements résultant de l'enquête précédente).

Les autres catégories de personnel, compte tenu du nombre d'agents qu'elles représentent, ne peuvent postuler que des résidences (et pas des postes précis) dans le cadre d'un tableau annuel de mutations.

C'est alors une logique de la demande géographique qui est retenue, sans que les agents aient connaissance à priori des vacances dans les résidences qui les intéressent.

Un tableau annuel des mutations et promotions du cadre supérieur, même s'il reprenait les postes existants (et non les seules résidences), serait certes garant d'une transparence complète des aspirations de l'ensemble des agents concernés, dont les desiderata seraient ainsi connus de tous, mais il serait également porteur d'une rigidité importante.

Les enquêtes successives, concernant des postes effectivement libérés, permettent en effet de susciter des candidatures qui ne se seraient pas exprimées sur un tableau annuel.

Par ailleurs, un système optimisé d'enquêtes permet d'accélérer les promotions et mutations de ceux qui le souhaitent, car ils peuvent s'inscrire sur tout ou partie de plusieurs enquêtes par an (jusqu'à quatre enquêtes par an et par grade).

2. Position initiale de la direction générale :

M. BONNET a rappelé son opposition, depuis le début des discussions dans ce groupe de travail, au principe d'un tableau de mutations du cadre supérieur. Il estime en effet que ce système de gestion est porteur de rigidité et privilégie une logique géographique dans l'organisation des mouvements de cadres supérieurs pour qui la dimension fonctionnelle des postes est souvent prépondérante.

Il a admis que la gestion des enquêtes avait pu être perfectible dans une période récente et rappelé les principales améliorations désormais apportées au système :

- délai minimal de deux semaines entre publication des enquêtes et date limite de réponse (en tenant compte des périodes traditionnelles de congés) ;

- diffusion simultanée des enquêtes sur support papier et par messagerie directement aux adresses personnelles des agents concernés ;
- indication de la date prévisionnelle de vacance de chaque poste ;
- intégration de tous les postes, y compris à profil, dans les enquêtes ;
- entretien systématique avec les postulants, pour les postes à profil.

Il a ensuite rappelé que, compte tenu de l'opposition de l'administration au principe d'un tableau de mutations contraignant pour le cadre supérieur, car non adapté aux spécificités du mouvement de cette catégorie particulière de personnels, seule une position unanime contraire des organisations syndicales pourrait l'inciter à modifier son point de vue.

Les divergences de position des organisations syndicales ayant déjà été exprimées lors du précédent groupe de travail, M. BONNET a proposé d'entrée la mise en œuvre d'un tableau de mutations non contraignant, s'apparentant à une enquête annuelle des desiderata des agents du cadre supérieur.

Il a également évoqué la possibilité à l'étude de diffuser en ligne sur l'intranet le classement des candidatures (par ancienneté dans le grade) aux postes offerts par voie d'enquête, à la veille des CAP centrales.

M. BONNET a enfin rappelé avec force qu'à la différence des autres catégories de personnels, l'administration se réserverait toujours le droit pour le cadre supérieur de nommer sur un poste un agent qui n'est pas classé en première position dans l'ordre d'ancienneté dans le grade.

Il a indiqué que ce type de décision demeurerait rare, mais que ce principe du choix de l'administration demeurerait la caractéristique particulière des mutations du cadre supérieur.

3. Position du SNCD :

Le SNCD prend acte avec satisfaction de la prise en compte dans les faits de ses demandes insistantes, formulées depuis de nombreux mois de façon constante dans différentes enceintes – et en particulier par la voix des représentants élus dans les différentes CAP centrales.

Les améliorations apportées au système des

enquêtes, qui tient désormais compte des périodes de congés pour le délai de réponse, donne la visibilité la plus large possible en tenant compte des départs prévisibles (en particulier pour les comptables) et sont enfin diffusées par messagerie, sont de nature à permettre une prise de décision pertinente dans des délais raisonnables.

La diffusion programmée sur l'intranet de la liste exhaustive des postes fonctionnels du cadre supérieur par direction et par grade correspond également à une demande constante du SNCD.

Il convient donc de reconnaître, même si certaines critiques peuvent toujours naître dans certains cas particuliers, que l'administration fait montre aujourd'hui d'un respect avéré de ses cadres supérieurs, en se donnant les moyens d'une gestion optimisée des enquêtes et des mouvements. Le parti pris de mieux informer les agents concernés est également affirmé et il y a lieu de s'en féliciter.

Dans ces conditions, le SNCD a indiqué lors du groupe de travail qu'un tel système était de nature à satisfaire une large majorité des cadres supérieurs de la douane, car il permettait de gérer un parcours professionnel diversifié en se prononçant sur des possibilités de mouvement réelles et bien définies.

Sans être opposé dans son principe à une enquête annuelle de desiderata, il convient néanmoins de s'interroger sur son utilité réelle, compte tenu de la difficulté pour nombre de cadres supérieurs de définir de manière exhaustive l'ensemble des postes qui pourraient les intéresser dans l'année à venir.

S'agissant de la publication sur l'intranet du classement des candidatures à la veille des CAP centrales, le SNCD a rappelé que les représentants du personnel élus en commission paritaire étaient à même, dans le respect de la confidentialité des débats, d'informer directement les intéressés de leur classement avant et après décision de l'administration.

Il convient par contre de s'interroger sur les effets négatifs dans son travail quotidien – et notamment dans les relations avec les agents de ses services - que pourrait ressentir un agent du cadre supérieur, dans l'hypothèse où le classement diffusé en ligne le placerait en position favorable alors que l'administration, suivant ou pas l'avis émis par les représentants du personnel en CAPC, privilégierait finalement une autre candidature.

4. Position des autres organisations syndicales :

Les autres organisations syndicales ont soit défendu la mise en place d'un tableau annuel de mutations, soit préféré se taire sur un tel sujet.

Plusieurs syndicats ont rappelé leur attachement manifesté depuis de longues années à la mise en place d'un tableau de mutations contraignant pour l'ensemble du cadre supérieur douanier.

Invoquant des « impératifs de transparence » et sans remettre vraiment en cause la possibilité pour l'administration de nommer qui elle veut sur un poste donné dans cette catégorie de personnels, elles ont défendu les avantages qu'elles attribuaient à un tableau de mutations classique, permettant à chacun de se positionner par rapport à l'ensemble des postes existants.

Ces organisations syndicales ont par ailleurs unanimement rejeté la proposition intermédiaire faite par l'administration d'un tableau non contraignant, considérant qu'une enquête de desiderata n'aurait de sens que si elle interdisait à quelqu'un de postuler pour un poste donné, dès lors qu'il ne l'avait pas retenu en début d'année dans ses desiderata.

5. Décision de la direction générale :

Les représentants de l'administration, après avoir longuement discuté pendant plus de trois heures avec les différentes organisations syndicales au sein de ce groupe de travail et constatant la divergence des points de vue exprimés, ont considéré qu'il n'y avait pas lieu de mettre en place de tableau de mutations pour le cadre supérieur.

Considérant par ailleurs la quasi-unanimité syndicale contre le tableau de mutations annuel non contraignant, M. BONNET a indiqué renoncer à ce projet.

De même, les difficultés juridiques et pratiques soulignées par certains participants (dont le SNCD) pour mettre en ligne les candidatures aux différents postes avant les CAP centrales incitent l'administration à réserver sa position sur ce point et à en étudier plus avant les conditions de mise en œuvre.

M. BONNET a enfin réaffirmé la volonté de l'administration d'améliorer le plus possible le sys-

tème des enquêtes et de garantir la mise en œuvre des moyens nécessaires à une information optimale des agents du cadre supérieur sur toutes les questions intéressant les mutations et les promotions.

6. Commentaires du SNCD :

Le cadre supérieur échappe donc au tableau annuel de mutations. Il y a lieu de s'en féliciter.

L'examen de cette question aura eu le mérite de montrer combien l'ensemble des organisations syndicales autres que le SNCD s'évertuent à nier la spécificité du cadre.

La mobilité fonctionnelle accrue, les mouvements géographiques souvent répétés et les responsabilités particulières ainsi que les caractéristiques propres attachées à chacun des postes du cadre supérieur ne paraissent pas être pris en compte à leur juste mesure par les autres organisations syndicales.

Ainsi, le SNCD – largement majoritaire dans la représentation en CAPC des grades concernés - apparaît comme le seul syndicat à s'être préoccupé des conséquences qu'aurait pour les intéressés une publicité des candidatures sur l'intranet avant les CAPC. C'est également le seul à avoir vraiment évalué les effets du tableau de mutations sur la prévision et la gestion des mouvements par rapport au système d'enquêtes.

Nombre de collègues (adhérents et non adhérents) nous avaient fait part avant ce groupe de travail de leurs réticences profondes vis à vis d'une procédure qui nierait les spécificités et les contraintes qui étaient les leurs et qui n'aurait plus comme objectif une conception souple et personnalisée de la gestion des parcours professionnels du cadre supérieur.

Le SNCD demeurera présent, attentif et constructif, pour s'assurer que les améliorations en cours du système d'enquêtes et des modes de gestion de la direction générale (cellule cadre supérieur ; modalités de nomination des DRN ; information des DA non promus, etc.) se poursuivront et se concrétiseront au cours de l'année 2003.

A noter que si nous nous sommes trompés, les intéressés pourront nous le faire savoir lors des prochaines élections en CAP.