



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2005/23 – 7 juin 2005

SOMMAIRE
4 PAGES

⇒ Compte rendu du groupe de travail du 2 juin 2005 sur la réforme des services d'administration générale.	1 à 3
⇒ Indemnité exceptionnelle de sommet de grade.	3
⇒ Modification de calendrier relative à la CAPC IPAC initialement prévue le 22 juin 2005.	3

Compte rendu du groupe de travail du 2 juin 2005 sur la réforme des services d'administration générale

La direction générale a réuni un dernier groupe de travail relatif à la réforme des services d'administration générale, le 2 juin 2005. Il s'agissait de la quatrième réunion sur ce thème (cf. groupes de travail des 21 septembre 2004 – BI n°2004/40, 8 décembre 2004 – BI n°2004/51 et 23 mars 2005 – BI n°2005/13), avant un CTPC prévu le 7 juillet 2005.

La réunion était présidée par M. BONNET, directeur-adjoint, assisté de MME ORANGE-LOUBOUTIN (sous-direction B), DANNA (bureau A1) et MM. BOUDET (bureau A3), DELASALLE (bureau A2) et PUECH (conseiller technique).

Alain LEBLANC, Xavier JOANNE et Philippe BONNAFOUS représentaient le SNCD.

En préambule, les représentants du personnel ont affirmé leur opposition à la réforme, en insistant sur son manque de cohérence, l'illisibilité de la carte douanière et l'absence d'évaluation sérieuse de la charge de travail.

Les représentants du SNCD ont rappelé qu'ils restaient favorables au principe du maintien des deux niveaux (DI/DR). En revanche, il n'est pas admissible que les effectifs des directions régionales soient réduits dans les proportions envisagées par la direction générale. A cet égard, le SNCD a rappelé son opposition au fait que les directeurs interrégionaux, gestionnaires des budgets opérationnels de programme (BOP), soient également responsables des unités opérationnelles (UO). Le SNCD souhaite, au contraire, que la fonction de responsable d'UO, attachée aux attributions opérationnelles des chefs de service, soit en conséquence conférée aux directeurs régionaux.

De même, le SNCD refuse le transfert de la gestion des ressources humaines (GRH) et des CAPL dans les directions interrégionales, toujours envisagé à l'horizon 2007. Les représentants du SNCD ont également insisté sur les fortes attentes des personnels en matière de plan social d'accompagnement et de garantie du maintien à la résidence.

Les points suivants ont été abordés :

1)- L'organisation des services

Les représentants de la direction générale ont une nouvelle fois justifié la mise en oeuvre de la réforme et les suppressions d'emplois qui en découlent par la situation budgétaire (diminution des emplois budgétaires de la douane à l'occasion des lois de finances). Dans un tel contexte, plutôt que d'appliquer de manière mécanique ces suppressions d'emplois, ils privilégient la réflexion sur l'organisation des services de support sur lesquels l'effort doit porter.

Parallèlement, ils motivent les mesures de réorganisation par la nécessité d'assurer un meilleur pilotage de l'action des services.

Enfin, dans la perspective de la mise en oeuvre de la LOLF, la direction générale souhaite limiter le dialogue de gestion à un nombre réduit d'interlocuteurs.

La direction générale a rejeté la proposition du SNCD visant à confier la qualité de chef d'UO aux directeurs régionaux au motif que la qualité d'ordonnateur secondaire n'est pas indispensable pour assurer le pilotage opérationnel des services. Cette approche réductrice de l'UO ne tient pas compte de la mise en oeuvre et du suivi des objectifs fixés dans le cadre du projet annuel de performance (PAP) dont est normalement chargé le responsable de l'UO. En effet, la LOLF n'impose en aucune manière une confusion entre le BOP et l'UO.

S'agissant du projet de transfert de la GRH vers les DI en 2007, le débat reste ouvert. Une réflexion sera menée en 2006 sur cette question.

Avis du SNCD : dans le cadre du dialogue social, le SNCD apporte régulièrement sa contribution aux réflexions portant sur les réformes visant à moderniser la douane. Pour autant,

le SNCD ne peut accepter le projet de réorganisation AG en l'état, considérant le risque majeur de dégradation du fonctionnement de nos structures de commandement au prétexte de la réforme de la LOLF. Force est de constater que la plupart des réformes en douane restent motivées par des réductions d'effectifs. Les transferts de tâches et d'emplois des directions régionales vers les directions interrégionales s'inscrivent aussi dans cette logique budgétaire.

En réponse aux questions formulées par les représentants du personnel, les précisions suivantes ont été apportées :

– Les recettes régionales ne sont pas concernées par la réforme. S'agissant de services comptables, les réflexions sur leur organisation seront abordées en même temps que la réforme OP-CO,

– Le rôle essentiel des chefs divisionnaires a été réaffirmé, compte tenu du besoin de relais entre les services et la direction régionale. Les représentants de la direction générale ont insisté sur la volonté de les associer davantage aux réflexions au niveau régional. Ils sont les représentants du directeur régional sur le terrain, avec un double rôle d'animation (déclinaison des orientations régionales auprès des services) et de contrôle de l'exécution du service.

Nous ne commenterons pas les propos ironiques du représentant de la CFDT ("*on se demande bien ce que font les chefs divisionnaires*") qui n'a pas hésité à affirmer qu'il y aurait trop d'agents dans les divisions.

2)-La cartographie : des évolutions limitées

Les représentants de la direction générale mettent en avant la spécificité douanière pour justifier le maintien de la cartographie actuelle. En effet, l'activité douanière est concentrée sur des sites qui ne correspondent pas nécessairement aux régions administratives. Dans ces conditions, très peu d'évolutions sont envisagées.

La seule avancée consiste dans la **création d'une interrégion du Languedoc-Roussillon** (sans Midi-Pyrénées) qui pourrait intervenir avant la fin de l'année 2006.

Avis du SNCD : Cette mesure qui permet de rééquilibrer l'interrégion de Méditerranée hypertrophiée (2 600 agents) va dans le bon sens. Le SNCD regrette que cette décision ne soit pas mise en oeuvre dès le 1er janvier 2006, pour des raisons d'ordre juridique quelque peu évasives, alors que la mesure avait été envisagée dès septembre 2004. Toutes les organisations syndicales ont insisté pour que le directeur régional de Montpellier soit gestionnaire du BOP dès le 1er janvier prochain et qu'il dispose des effectifs en conséquence. Il serait en effet totalement irrationnel de transférer des tâches (et les emplois correspondants) auprès du directeur interrégional de Marseille pour les rebasculer l'année suivante sur la nouvelle DI de Montpellier !

Les représentants de la direction générale ne semblent pas accepter cette proposition de bon sens mais ils s'engagent à préserver l'avenir afin que la direction de Montpellier soit en mesure de gérer le BOP le moment venu.

Enfin, la région du Limousin pourrait être rattachée à la DR d'Auvergne. Il s'agit pour l'instant d'un simple projet, la question n'étant pas définitivement tranchée. Aucune autre évolution ter-

ritoriale n'est envisagée par la direction générale. Pourtant, le directeur général lui-même affirmait en septembre 2004 : "*L'amélioration de la lisibilité du dispositif douanier passe par une redéfinition du découpage territorial de la douane afin de faire mieux coïncider qu'aujourd'hui avec les structures administratives nationales. L'organisation territoriale douanière n'est en effet souvent pas bien comprise de nos interlocuteurs et présente le risque d'isoler la douane dans le cadre de la nouvelle architecture de l'Etat.*"

Aujourd'hui, afin de justifier le maintien du découpage territorial actuel, l'administration n'hésite pas à écrire : "*Cette réforme, menée à structure quasiment inchangée permet aux partenaires extérieurs de la douane mais aussi aux services de terrain de conserver leurs repères territoriaux actuels*". Sans commentaire !

3)-L'évolution des effectifs

Le calibrage des emplois

La répartition des nouveaux emplois implantés AG par DI/DR a été communiquée en séance (cf. tableau en annexe, p. 4).

A la suite des groupes de travail locaux et des observations formulées par les DI/DR et les représentants du personnel, la direction générale a décidé d'abonder les effectifs de certaines DI :

DI	Abondement	Situation future des effectifs
LILLE	+ 2	39
NANTES	+ 2	43
ILE DE FRANCE	+ 2	95
BORDEAUX	+ 1	35
ROISSY	+ 5	71 (+ 11 CROC)

L'augmentation des effectifs initialement envisagée pour la DI de Méditerranée (+ 4) est remise en cause par la création d'une DI du Languedoc-Roussillon. Pour Valenciennes, les effectifs affichés (15 emplois) concernent exclusivement le centre " Infos douane service ".

La direction générale considère que le formatage des effectifs des directions régionales est adapté et ne doit plus subir de modifications. **Les directeurs régionaux pourront néanmoins augmenter leurs effectifs à la marge en transférant des emplois implantés des recettes régionales et des divisions.** Toutefois, ces transferts devront être limités, afin que les recettes régionales disposent au minimum de 5 emplois (4 pour Basse Normandie et Corse) et les divisions de 3 emplois. Par ailleurs, les directeurs régionaux ont la possibilité de transférer un emploi du service du contrôle différé vers la CROC, comme cela a été acté au CTPC du 30 mai dernier.

Questionnée sur la méthode de calcul employée, la direction générale a éludé sa réponse, considérant que les tâches des bureaux particuliers des directions sont très difficiles à quantifier. La répartition des emplois par circonscription aurait donc été effectuée selon une double approche, pragmatique et technique :

- ***approche pragmatique*** en se basant sur l'existant (nombre d'emplois par DR qui ont en charge les missions transférées dans les DI). Une harmonisation des situations a été réalisée entre les directions comparables,

- *approche technique* à partir d'indicateurs d'environnement (nombre d'emplois des circonscriptions, taux de rotation des personnels, statuts particuliers des agents à gérer, nombre de services, nombre de moyens à gérer, environnement économique et douanier : nombre de déclarations, nombre de redevables CI..., environnement judiciaire et activité contentieuse...).

Avis du SNCD : le SNCD a fait part de l'incompréhension générale sur les modalités de répartition des effectifs, en l'absence de critères objectifs de calcul de la charge de travail. L'absence de transparence sur cette question ne fait qu'entretenir un sentiment d'injustice. A titre d'exemple, certaines directions comparables (nombre d'emplois AG actuels se situant entre 39 et 41) se retrouvent dans le futur schéma avec des effectifs variant de 26 à 37. De même, la direction générale entretient l'opacité sur le nombre d'emplois effectivement supprimés, vraisemblablement proche de - 180.

Le pyramidage des emplois

Les directeurs régionaux et interrégionaux ont formulé des propositions sur le pyramidage qu'ils souhaitent pour leurs services respectifs. Le tableau reprenant ces propositions a été remis en fin de séance aux représentants du personnel. Il met en évidence d'importantes disparités.

Avis du SNCD : le SNCD a insisté sur la nécessité de mener un travail d'harmonisation. Même si des particularités locales peuvent être prises en compte, il serait en effet totalement inéquitable que les directions soient traitées de manière différente, pour assurer rigoureusement les mêmes missions. Cette harmonisation, compte tenu des futures attributions des directions régionales, doit être réalisée dans le sens d'une augmentation de la proportion des agents des catégories A et B. Cette logique s'inscrit dans le sens des plans de qualification qui permettent une amélioration de la pyramide des emplois.

A cet égard, les représentants de la direction générale ont précisé que la situation des effectifs budgétaires permettait d'implanter plus largement des emplois de catégorie A.

La répartition des emplois dans les différents pôles de compétences

Les enveloppes d'emplois implantés sont globales, la répartition au sein des pôles relevant de la compétence de chaque directeur régional.

De nouveaux groupes de travail locaux devraient être réunis

avant le CTPC du 7 juillet prochain, afin de finaliser le pyramidage des emplois et leur répartition au sein des pôles.

Le renfort d'agents de Paris Spécial dans les DI

Afin de réaliser la transition dans de bonnes conditions, des agents de Paris Spécial seront mis à la disposition des directeurs interrégionaux, en cas de besoin.

Par ailleurs, les transferts de tâches pourront être assurés de manière souple (à titre d'exemple, la direction générale envisage de différer au mois de février 2006 le basculement de la paye des agents).

4) -Le plan social

Les règles d'affectation

Les mêmes règles d'affectation que pour les autres réformes seront appliquées :

- priorité pour suivre l'emploi transféré dans une DI (si plusieurs candidats : arbitrage en fonction du nombre de points d'ancienneté),

- pour les agents qui ne souhaitent pas suivre leur emploi :
. priorité absolue de mutation sur les emplois vacants au sein de la direction régionale,

. priorité relative au sein de l'interrégion.

Ces règles de priorité ne remettent pas en cause la notion de profil pour les postes de rédacteurs.

L'accompagnement social

Un groupe de travail ministériel sur la garantie des rémunérations et l'harmonisation des plans sociaux au niveau ministériel sera réuni le 20 juin prochain. Des informations précises seront par conséquent connues avant le CTPC du 7 juillet 2005.

Avis du SNCD : les plans sociaux sont actuellement différents au sein du MINEFI, situation proprement scandaleuse. A titre d'exemple, les agents de la Redevance audiovisuelle ont bénéficié d'un plan d'accompagnement social beaucoup plus favorable que les agents des douanes à l'occasion des précédentes réformes (mesures d'accompagnement à la mobilité géographique même lorsque la distance est inférieure à 20 km, conservation des rémunérations pour tous les personnels, conditions de promotions exceptionnelles, attribution d'un complément indemnitaire exceptionnel (500 €) compte tenu de l'effort d'adaptation à de nouvelles fonctions).

Le SNCD suivra de très près ce dossier qui constitue une condition sine qua non au bon déroulement de la réforme.

Indemnité exceptionnelle de sommet de grade

Par décret n° 2005-396 du 27 avril 2005, une indemnité exceptionnelle de sommet de grade a été créée au bénéfice des fonctionnaires civils, des magistrats de l'ordre judiciaire et de militaires à solde mensuelle qui, au 31 décembre 2004, ont depuis trois ans au moins, atteint le dernier échelon d'un grade ou d'un emploi ouvrant droit à pension (cf. BI 2005/19 du 10 mai 2005).

La NA A/1 n°52165 du 31 mai 2005 précise les modalités d'application de cette mesure.

Modification de calendrier relative à la CAPC IPAC initialement prévue le 22 juin 2005

La CAPC IPAC initialement prévue le 22 juin 2005, est reportée au 30 juin 2005 à 15h00.

ANNEXE - Effectifs implantés AG

Situation future des effectifs (pyramidage proposé par les directeurs)

Ces chiffres ne tiennent pas compte des abondements annoncés dans le cadre du groupe de travail du 2 juin 2005.

(DI Lille, Nantes, IDF : +2, DI Bordeaux : +1, DI Roissy : +5)

Direction	A	B	C	Total	% A	% B	% C
Auvergne	10	5	3	18	55,6%	27,8%	16,7%
Basse Normandie	8	10	1	19	42,1%	52,6%	5,3%
Bayonne	12	8	4	24	50,0%	33,3%	16,7%
Bordeaux DI	13	15	6	34	38,2%	44,1%	17,6%
Bordeaux DRO	8	7	1	16	50,0%	43,8%	6,3%
Bourgogne DI	12	10	5	27	44,4%	37,0%	18,5%
Bourgogne DRO	7	5	3	15	46,7%	33,3%	20,0%
Bretagne	10	11	7	28	35,7%	39,3%	25,0%
Centre	8	6	4	18	44,4%	33,3%	22,2%
Chambery	12	8	3	23	52,2%	34,8%	13,0%
Champagne Ardenne	14	7	6	27	51,9%	25,9%	22,2%
Corse	10	7	2	19	52,6%	36,8%	10,5%
Dunkerque	15	14	8	37	40,5%	37,8%	21,6%
Franche Comte	11	9	5	25	44,0%	36,0%	20,0%
Guadeloupe	13	10	8	31	41,9%	32,3%	25,8%
Guyane	10	7	4	21	47,6%	33,3%	19,0%
Martinique	16	8	13	37	43,2%	21,6%	35,1%
Reunion	9	8	6	23	39,1%	34,8%	26,1%
Le Havre	13	13	2	28	46,4%	46,4%	7,1%
Leman	13	13	7	33	39,4%	39,4%	21,2%
Lille DI	12	15	10	37	32,4%	40,5%	27,0%
Lille DRO	13	9	3	25	52,0%	36,0%	12,0%
Lyon DI	16	15	12	43	37,2%	34,9%	27,9%
Lyon DRO	11	4	2	17	64,7%	23,5%	11,8%
Marseille DI	16	28	18	62	25,8%	45,2%	29,0%
Marseille DRO	13	6	6	25	52,0%	24,0%	24,0%
Metz DI	18	17	10	45	40,0%	37,8%	22,2%
Midi Pyrenees	13	10	6	29	44,8%	34,5%	20,7%
Montpellier	13	9	3	25	52,0%	36,0%	12,0%
Mulhouse	13	10	3	26	50,0%	38,5%	11,5%
Nancy	11	10	2	23	47,8%	43,5%	8,7%
Nice	11	12	2	25	44,0%	48,0%	8,0%
Orly	9	9	3	21	42,9%	42,9%	14,3%
Paris	11	11	4	26	42,3%	42,3%	15,4%
Ile-de-France	23	39	31	93	24,7%	41,9%	33,3%
Paris Est	10	11	3	24	41,7%	45,8%	12,5%
Paris Ouest	11	7	3	21	52,4%	33,3%	14,3%
Pays-de-la-Loire DI	14	17	10	41	34,1%	41,5%	24,4%
Pays-de-la-Loire DRO	11	5	2	18	61,1%	27,8%	11,1%
Perpignan	12	12	6	30	40,0%	40,0%	20,0%
Picardie	10	7	2	19	52,6%	36,8%	10,5%
Poitiers	11	13	4	28	39,3%	46,4%	14,3%
Provence	10	10	4	24	41,7%	41,7%	16,7%
Roissy DI	15	24	8	47	31,9%	51,1%	17,0%
Roissy DR fret	6	4	1	11	54,5%	36,4%	9,1%
Roissy DR voyageurs	5	2	1	8	62,5%	25,0%	12,5%
Rouen DI	13	9	15	37	35,1%	24,3%	40,5%
Rouen DRO	8	6	1	15	53,3%	40,0%	6,7%
Strasbourg	12	7	6	25	48,0%	28,0%	24,0%
Valenciennes (Infos douane service)	2	7	6	15	13,3%	46,7%	40,0%
Total	577	526	285	1388			
	41,6%	37,9%	20,5%				

SNCD- INFO : Editeur : Syndicat National des Cadres des Douanes et Droits Indirects - 80, rue de Paris - 93100 MONTREUIL
TEL : 01.42.87.08.32 ou 06.80.54.05.58 (JD) ou 06.72.93.28.12 (PL) ou 06.86.43.26.37 (ER)

Fax : 01.42.87.08.54 – Mél : sncd.siege@wanadoo.fr

Président : Alain LEBLANC - Rédactrice en chef : Elisabeth ROGANI.

Commission Paritaire n° 1008 S 06770 - Dépôt légal : I.S.S.N. 1272-5749

Tirage 2.000 exemplaires - Imprimeur : Imprimerie GERBERT - 31 Chemin du Berthou - 15000 AURILLAC.