



COMPTE RENDU DU GT PROJETS STATUTAIRES DU 14 NOVEMBRE 2011

L'ordre du jour portait sur :

- le statut des agents catégorie A supérieure
- l'examen professionnel (C en B et B en A)
- l'aptitude physique des catégories A.

A l'ouverture de ce groupe de travail, le SNAD-CGT a lu la déclaration préalable reprise ci dessous :

Ce groupe de travail est le premier depuis les élections du 20 octobre qui ont confirmé la CGT comme première organisation syndicale en douane et conforté sa première position aux Ministères de Bercy et dans l'ensemble de la fonction publique.

Les conditions d'organisation de ces élections ont été chaotiques avec des textes sortis très tardivement et des désaccords fondamentaux entre les organisations syndicales et l'administration sur un grand nombre de points. La Direction générale des Douanes s'est d'ailleurs particulièrement illustrée dans ce domaine avec un conflit tenant à la suppression de la Direction régionale comme niveau de dialogue social et le changement de périmètre des Comités d'hygiène et de sécurité. Dans les deux cas, la Direction générale des Douanes a cherché à imposer ses décisions sans la moindre concertation. Elle a eu gain de cause dans l'affaiblissement du rôle des Directeurs régionaux en leur retirant toute compétence officielle en matière de dialogue social dans notre direction. En revanche, le Ministère a rendu un arbitrage mi-chèvre mi-chou en positionnant les agents des douanes dans des CHSCT calqués sur ces mêmes DR. Dans ces deux cas, la Direction générale des Douanes a fait la démonstration de son habituel mode de décision par le fait du Prince, même quand le sujet est l'organisation du dialogue social !

Si une question doit être débattue rapidement entre nous et vous, c'est bien celle du dialogue social or rien n'est prévu dans les calendriers que vous nous adressez régulièrement. C'est pourtant devenu une question centrale de clarifier la valeur d'une réunion comme celle d'aujourd'hui.

Sur le plan matériel, ces élections ont également été particulièrement difficiles à mettre en place du fait du calendrier extrêmement serré et des suppressions d'emploi dans les services du personnel. Les équipes syndicales ont prêté main-forte autant que possible pour certaines tâches matérielles mais si les élections ont pu se tenir à la date prévue et ne pas être reportées comme c'est le cas au Ministère de la Justice, c'est avant tout grâce au travail acharné des agents dans les services concernés, de la DG à chaque Direction régionale. Qu'ils soient assurés ici de notre sincère reconnaissance en espérant qu'ils recevront aussi celle de l'administration. Malheureusement, ce qui se profile pour beaucoup d'entre eux, c'est une nouvelle réorganisation avec la mise en place prochaine des CSRH...

En ce qui concerne l'ordre du jour éclectique de cette réunion, les dispositions concernant la catégorie A++ doivent faire l'objet -au moins- d'éclaircissements. Tout d'abord, nous demandons à connaître leurs conséquences en termes de budget concernant la rémunération. Nous pensons que les agents de catégorie A, même A+ ou A+++, ont droit à une évolution de carrière comme tous les autres. Et c'est sur « comme tous les autres » que nous insistons. Préserver ou améliorer la carrière de moins de 1% des agents quand le gouvernement serre la ceinture de tous les autres aurait une résonance particulière avec le « mouvement des 99% » qui prend de l'ampleur au niveau international.

D'autre part, la création envisagée d'un nouveau grade pose des questions en terme de représentation, surtout au lendemain des élections. Si la structure statutaire de cette fraction de la catégorie A évolue, la structure de la CAPC n°1 doit naturellement évoluer aussi. Va-t-on ainsi vers de nouvelles élections alors que les élus du 20 octobre ne sont pas encore en place ?

Concernant l'aptitude physique, nous ne contestons pas que les emplois de catégorie A classés en surveillance doivent correspondre pleinement à la définition de la surveillance y compris concernant l'aptitude physique. Le problème, en revanche, est que le nouveau texte sur l'aptitude physique -désormais commun avec d'autres administrations- n'est pas forcément bien adapté à l'exercice du métier de douanier.

Sur les examens professionnels, nous interviendrons au cours des débats.

I- Le statut des agents de catégorie A supérieure

A- Un nouveau statut d'emploi sera mis prochainement en œuvre pour les catégories A++

Jusqu'à présent, la carrière des DR et DI était « récompensée » par l'accès à la fonction de RR (pourtant inférieure hiérarchiquement) où ils pouvaient cumuler en quelques années une (très) forte rémunération par le biais des remises comptables.

La disparition de ces remises comptables est l'occasion de mener cette réforme qui fera des fonctions comptables une filière à part entière et non plus un passage obligé quels que soient les connaissances professionnelles et l'intérêt personnel de l'agent pour ce domaine.

C'est aussi l'occasion pour l'administration de créer une filière « expert » et de renommer le statut d'emploi de direction en « d'administrateurs des douanes » à 3 niveaux :

- administrateur des douanes (5 échelons de l'indice brut IB1015 à HEC)
- administrateur supérieur des douanes (4 échelons de l'indice HEB à HEC)
- administrateur général des douanes (3 échelons de l'indice HEC à HEE) niveau contingenté à 10 emplois)

et 3 filières (commandement, expertise, comptabilité).

Cette réforme est très comparable à celle qui avait suivi la suppression des remises comptables dans les bureaux avec une répartition de l'enveloppe budgétaire affectée à la rémunération des receveurs sur l'ensemble de la carrière longue (d'inspecteur à IR1) en rémunérant mieux les fonctions d'encadrement.

B- La création d'un GRAF (grade à accès fonctionnel)

La mise en place de ce GRAF permettra d'accéder à un nouveau grade : directeur principal des services douaniers. Ce nouveau grade offrira de nouvelles perspectives de carrière pour

les DSD1 qui ne sont pas forcément détachés sur un emploi de direction. Cela permettra aussi un nouveau débouché pour certains agents qui quitteraient le statut d'emploi de direction.

Les promotions pour ce nouveau grade s'effectueront au choix par tableau d'avancement. Le choix se fera parmi les DSD 1 mais aussi parmi les DSD2. Ce nouveau grade sera contingenté et comprendra 5 échelons (de 1015 à HEC) et un échelon spécial à HED. L'accès à cet échelon spécial s'effectuera également au choix par tableau d'avancement.

Les implications de cet « objet statutaire non identifié » ne sont pas claires. En particulier, il est possible, comme nous l'annonçons dans notre déclaration liminaire, que l'introduction de ce nouveau grade conduise à devoir procéder à de nouvelles élections en CAPC n°1.

Sur ces deux premiers points la CGT rappelle son opposition au statut d'emploi. La proposition de création du GRAF montre la limite des facilités de gestion qui ont conduit à multiplier les statuts d'emploi. Il apparaît nécessaire de sécuriser les parcours professionnels et de ne pas faire dépendre la situation matérielle des cadres de la seule détention d'un emploi par nature précaire. La même remarque vaut pour les primes qui se sont multipliées depuis 1983 avec un taux de primes passant de 20 à 40 % voire plus, pour les catégorie A des douanes aujourd'hui.

C- Les conséquences sur le statut d'emploi de chef service comptable

Les nouveaux emplois de direction créés amènent l'administration à modifier le statut d'emploi des CSC. Ainsi l'emploi de CSC 1 sera supprimé.

Les CSC2 et CSC3 seront conservés. Les futurs CSC n'exerceront pas forcément une mission uniquement comptable...

Ces CSC fonctionnels seront accessibles aux carrières longues : DSD, IP1, IR1.

En réponse à nos interrogations, la DG présente l'ensemble de ces réformes comme étant faites à **budget constant** par redéploiement des remises des RR. La rémunération de la frange supérieure de la catégorie n'est donc pas globalement augmentée (dans le contexte actuel, cela aurait été au détriment des autres agents) mais lissée sur l'ensemble de leur carrière.

Cette réforme transforme donc une rémunération indemnitaire par une rémunération indiciaire tout au long de la carrière directoriale. Nous avons demandé que ce principe soit appliqué à l'ensemble des agents de la DGDDI. Nous avons été rejoints sur ce point par la totalité des organisations mais nous avons essuyé une fin de non-recevoir de la part de la direction générale.

Par ailleurs, certaines organisations syndicales se sont précipitées pour demander l'ouverture de négociations sur le fameux « retour » de 50% des économies réalisées par les suppressions d'emplois. Elles semblaient même prêtes à signer avant même que les négociations soient ouvertes...

II- Les examens professionnels (C en B et B en A)

Ces examens professionnels ont été mis en place pour les années 2010, 2011 et 2012 de façon transitoire. La DG nous propose aujourd'hui de les pérenniser et d'élargir le nombre de candidats pouvant prétendre à ces examens.

La CGT a indiqué qu'elle était favorable à ces décisions. Nous avons ensuite questionné la DG sur les modalités de mise en œuvre de ces concours et nous avons demandé en particulier la création de postes budgétaires supplémentaires. L'administration a répondu que ce sera tranché lors du prochain plan ministériel de qualification (PMQ).

La suite des débats a surtout porté sur un éventuel élargissements des « viviers » (nombre de candidats pouvant prétendre à ces examens). La difficulté pour nous, en tant que représentants du personnel, a été de ne pas accroître une sélectivité déjà très forte de ces examens professionnels. D'ailleurs certains de nos collègues nous ont informés qu'ils ne se présentaient pas à ces concours professionnels du fait de leur trop grande sélectivité.

Il est sûr que le problème de fond est le nombre trop faible de postes offerts.

Le projet est d'élargir les viviers pour l'accès à la catégorie A :

- à l'ensemble des CP
- aux C1 au 6ème échelon
- aux C2 au 8ème échelon

Pour l'accès à la catégorie B :

- ACP1
- ACP2 au 7ème échelon

La CGT a donné son accord sur ce schéma.

Il y aura également une suppression de la période probatoire pour les promus de B en A par liste d'aptitude. Cela correspond à une revendication de très longue date de la CGT.

Tous ces projets de réforme s'appliqueront à partir de 2013.

Il faut rappeler que cet examen constitue une troisième voie entre le concours interne et la liste d'aptitude. La position de la CGT est de privilégier le concours ou l'examen professionnel par rapport à la liste d'aptitude qui est souvent liée à un choix arbitraire.

III- L'aptitude physique des agents de catégorie A.

Au plan statutaire il n'y a pas deux branches d'activités pour la catégorie A mais certaines fonctions de catégorie A relèvent de la surveillance. Ces agents classés en catégorie active bénéficient donc de la bonification d'ancienneté et de l'indemnité de risque comme tous les agents B et C de la surveillance et sont soumis, en pratique, aux mêmes règles de contrôle de l'aptitude physique que les autres.

L'administration propose d'introduire cette condition d'aptitude physique obligatoire dans le statut des agents de catégorie A lorsqu'ils exercent des fonctions dans la branche surveillance.

Sur ce sujet de l'aptitude physique la CGT avait déjà dénoncé lors du dernier GT « Aptitude physique » les dispositions du décret qui d'un côté se voulait moins discriminant sur certains points mais qui en même temps était plus contraignant sur le plan du contrôle médical de la vision des agents.

Visiblement la position du SNCD est à géométrie variable. En effet lors du dernier GT « Aptitude physique » ce syndicat menaçait l'administration d'intenter tous les recours

possibles contre cette décision alors qu'aujourd'hui ce même syndicat trouve que la démarche de l'administration générale « relève du bon sens ». Le « bon sens » n'est sans doute pas le même à la CGC qu'à FO...