

Montreuil, le 14 septembre 2010



Groupe de travail  
du 9 septembre 2010

## « Évolution de la chaîne hiérarchique en surveillance »

Ce groupe de travail du 9 septembre 2010 portait sur l'évolution de la chaîne hiérarchique en surveillance.

Mme Orange LOUBOUTIN, sous-directrice en charge du personnel déclare qu'il faudra savoir conclure les débats et aller vers un schéma cible pour le début de l'année prochaine. Elle a conscience que les attentes des uns et des autres ne pourront pas être toutes satisfaites.

### **I - REGIME INDEMNITAIRE**

Mme ORANGE-LOUBOUTIN rappelle que, par le biais de cette réforme, la direction générale souhaite créer un poste et une fonction qui seront concrets et officialisés en douane, avec une indemnisation liée à cette fonction. Elle rappelle également que les documents préparatoires tiennent désormais compte des très grandes unités, ce qui avait expressément été demandé par les organisations syndicales.

La CGT évoque le problème posé par la NBI de la catégorie B (celle notamment des chefs d'unités) qui disparaîtra à la première mutation (la NBI n'étant pas comprise dans la garantie des rémunérations). Dans le schéma proposé par l'administration, la CGT constate que pour l'instant, seuls les adjoints des petites unités sont gagnants dans cette réforme, puisqu'ils partent de zéro.

La CGT évoque également le cas qui pourrait être problématique quand un chef d'une d'unité moyenne renonce à son poste et souhaite redevenir adjoint. Qu'en est-il alors de la situation des deux adjoints qui seront nommés à la mise en place de la réforme et, surtout, de la situation d'un des deux qui automatiquement devra quitter son poste de manière non volontaire ? L'administration explique que, concrètement, on lui garantira sa rémunération.

Le syndicat Solidaires déclare que le tableau des rémunérations ne convainc personne et demande que soient communiqués aux organisations syndicales les chiffres des primes et des effectifs des A concernés par la réforme.

La direction générale distribue un document (cf tableau suivant) reprenant les chiffres des salaires et le nombre des CSD de catégorie A concernés.

	Situation future		Situation actuelle		Écart
	Montant	Nombre	Montant perçu	Nombre	Nombre
			+ de 4 800 €	1	1
<b>Chef très grande unité</b>	4 800 €	7	4 000 à 4 800 €	7	0
<b>Chef grande unité</b>	4 000 €	31	3 200 à 4 000 €	32	-1
<b>Adjoint très grande unité et chef moyenne unité</b>	3 200 €	99	2 400 à 3 200 €	47	52
<b>Adjoint grande unité</b>	2 400 €	31	- de 2 400 €	32	-1
<b>Total</b>		<b>168</b>		<b>119</b>	

L'UNSA et la CFTC s'interrogent sur la pertinence de l'absence de paliers dans le montant des primes d'ACF pour les adjoints B des unités, hormis pour les petites et très grandes unités, alors que des paliers existent selon la taille de l'unité pour les A, chefs d'unités et adjoints.

L'administration interroge alors les organisations syndicales sur un possible ré-échelonnement progressif des primes des adjoints B selon la taille de l'unité. Les syndicats CGT, FO, CFDT sont contre, et font remarquer que le travail des adjoints est aussi difficile dans les petites brigades que dans les brigades plus importantes, et qu'il n'y a pas de différence notable de fonctions pouvant justifier des primes différenciées.

La CGT propose alors une revalorisation de l'ACF à 700 euros<sup>1</sup> pour tous les adjoints... un consensus semble se dégager parmi les organisations syndicales. L'administration accepte le principe d'une augmentation des primes des adjoints, mais exclut de ce principe les adjoints des petites unités.

L'administration donne également son accord pour une revalorisation de l'ACF des chefs de petites unités à 700 euros, attendu qu'ils gardent également leur NBI.

		Actuel	Futur
<b>Petites unités</b>	<b>CU</b>	SRB forfaitaire 320 € + NBI	ACF 700 € + NBI + SRB réel
	<b>Adjoint</b>	SRB forfaitaire 100 €	ACF 400 € + SRB réel
<b>Moyennes, grandes et très grandes unités</b>	<b>Adjoint</b>	SRB forfaitaire 100 €	ACF 700 € + SRB réel

L'administration accepte ensuite, devant le consensus syndical, de ramener le seuil des très grandes unités de 60 à 50 agents, le nombre d'unités concernées passant de 7 à 17. (cf tableau)

L'administration accepte également d'augmenter l'ACF des adjoints A, IR ou inspecteur des grandes unités de 2 400 euros à 2 600 euros.

<sup>1</sup> On parle pour les catégorie B et concernant l'ACF de l'ancien SRB forfaitaire (s'y rajoutera éventuellement le SRB réel qui continuera d'exister et d'être attribué normalement).

Seuils	Type d'unité	Fonction	Grade	ACF	NBI
A partir de 50 agents	Très grandes unités nombre : 17	Chef d'unité	IR*	4 800 €	1 100 €
		Adjoint	Insp/IR	3 200 €	
		Adjoint	CP, C1, C2	700 €	
		Adjoint	CP, C1, C2	700 €	
De 36 à 49 agents	Grandes unités nombre : 21	Chef d'unité	IR*	4 000 €	1 100 €
		Adjoint	Insp/IR	2 600 €	
		Adjoint	CP, C1, C2	700 €	
De 20 à 35 agents	Moyennes unités nombre : 92	Chef d'unité	Insp	3 200 €	1 100 €
		Adjoint	CP, C1, C2	700 €	
		Adjoint	CP, C1, C2	700 €	
Moins de 20 agents	Petites unités nombre : 110	Chef d'unité	CP, C1, C2	700 €	550 €
		Adjoint	CP, C1, C2	400 €	

Le deuxième adjoint des très grandes unités sera un B ou un A (inspecteurs ou IR).

Pour les très grandes, grandes et moyennes brigades : si le B chef d'unité accepte volontairement de céder sa place à un A et qu'il prend la fonction d'adjoint, il gardera sa NBI personnelle.

Si néanmoins il refuse d'être adjoint, il aura la garantie de rémunération.

Pendant la phase transitoire, on appliquera aux adjoints le régime d'ACF des petites unités (400 euros).

L'administration propose que le CTPC soit prévu pour la fin de l'année 2010 et que la date de mise en œuvre de la réforme soit le 1<sup>er</sup> juillet 2011. Il y aura ensuite une mise en route progressive, qualifiée de phase transitoire où les évolutions se feront au gré des départs. Enfin, un bilan sera fait au bout de 2 ans pour voir combien de personnes sont et ne sont pas passés à la cible. Ensuite, l'administration se donne un an pour clôturer la réforme si possible.

## II - RÈGLES DE GESTION

L'administration met en débat le sujet de l'adéquation de grade : pour un poste de A donné, il n'y a pas de maximum de grade requis, un IR pouvant tout à fait occuper un poste d'inspecteur. A l'inverse, la situation qui verrait arriver un inspecteur dans une brigade alors que le poste est prévu pour un IR (cas des grandes et très grandes unités, cf tableau 1) peut poser problème selon l'administration. De fait, il n'y aura pas de CU désigné tant qu'il ne passera pas IR. La solution proposée par l'administration est qu'il passe adjoint de l'unité.

L'administration évoque également la possibilité de bloquer la mutation de l'inspecteur et de proposer le poste au tableau d'avancement d'IR3. Cela permettrait de ne pas laisser le poste vacant trop longtemps.

### III - RÉGIME DE TRAVAIL

Les catégories A, qu'ils soient chefs d'unité ou adjoints, devront demeurer au régime du forfait dans le nouveau schéma proposé par l'administration. Les organisations syndicales émettent à cette occasion de fortes réserves quand à la pertinence du maintien de ce régime dans des équipes de direction en surveillance. D'autant plus que ce régime crée une discrimination supplémentaire entre les cadres A et les agents de catégories B adjoints qui eux seront au mémento. L'administration ne tient pas compte de ces objections en rappelant que le régime du forfait n'a jamais fait l'objet d'un retour négatif par les cadres A déjà en surveillance.

Le régime des astreintes est le même pour les catégories A et B. Les astreintes durent 7 jours et sont rémunérées.

Si la personne se déplace pendant l'astreinte, ce déplacement donne droit à la récupération du nombre d'heures de déplacement majorée de 25%.

**La séance se termine par une intervention de Mme ORANGE-LOUBOUTIN qui donne rendez vous aux organisations syndicales pour un dernier groupe de travail. Elle promet la diffusion d'un document de travail composé d'un dossier complet reprenant l'intégralité des propositions et avancées, discutées dans les différents groupe de travail.**