



Dépêche 05/027

La CFDT Douane face aux nouveaux IPIS

La DG a proposé le 11 avril aux organisations syndicales une réunion de présentation aux IPIS 2005. La CFDT a accepté l'invitation de même que le SNCD, FO et la CFTC. Les trois autres organisations syndicales étaient absentes.

La promotion d'IPIS étant composée de 12 lauréats, les représentants des organisations syndicales étaient réunis avec les IPIS autour d'une même table, où après une présentation d'une dizaine de minutes, chacune se prêtait au jeu des questions réponses.

LA PRESENTATION DE LA CFDT

La présentation de la CFDT s'est faite autour d'un bref rappel de l'organisation du syndicat et de sa participation à tous les niveaux de négociation, international (CISL), européen (CES), national (confédération), fonction publique (UFFA), ministériel (fédération des Finances), directionnel (Branche douane CFDT) ou régional (section régionale).

Après avoir rappelé les valeurs de la CFDT (Emancipation, Refus des inégalités, Droits de l'Homme et Libertés, Démocratie, Laïcité, Autonomie), nous avons tenté d'expliquer à ces jeunes IP pourquoi ils n'auront pas à craindre le dialogue avec un représentant CFDT et au contraire devront le favoriser.

En effet, même si le niveau local de concertation se situe auprès du Directeur Régional, nous pensons qu'un chef divisionnaire dans son rôle d'animation des services doit tenir compte des problèmes qui lui sont présentés par les militants syndicaux. En effet :

1. le militant CFDT est responsable au sein d'une organisation structurée,
2. il est le représentant d'un syndicalisme de proposition :
 - il milite à la CFDT Douane, porteuse d'un projet pour notre administration,
 - il saura éviter tout corporatisme, toute démagogie ou tout syndicalisme uniquement idéologique,
 - il est réformiste et ne représente pas un dogme.

L'IP devra favoriser le dialogue social. Le chef divisionnaire ne peut être au courant de toutes les difficultés que rencontrent les services. Le représentant CFDT aura analysé les problèmes, les aura canalisés avant de les présenter.

Il devra également favoriser la négociation avant la mise en place d'un rapport de force. Il est la première personne concernée dans la mise en place d'une alarme sociale.

C'est une tradition française d'attendre la confrontation avant d'entamer une négociation. L'IP pourra éviter qu'un malaise ne se transforme en situation conflictuelle qui relèvera alors du DR.

Nous avons enfin précisé ce qui distingue la CFDT dans le paysage syndical : un syndicalisme articulé autour de la protestation avec les propositions, les propositions avec la cohérence, la cohérence avec l'efficacité, l'efficacité avec la solidarité.

LES QUESTIONS-REPONSES :

Les propositions de la CFDT sur la carrière des IP ont été développées durant le jeu des questions-réponses.

Les thèmes abordés :

A. l'évolution du rôle du chef divisionnaire :

Cette question nous a permis de rappeler nos propositions sur la réorganisation des AG et le manque de lisibilité de la place du chef divisionnaire dans ce schéma.

Nos propositions :

La CFDT est favorable à une évolution de nos structures administratives parce que nous voulons vivre dans notre temps. Toutefois, nous regrettons le dispositif proposé par la DG.

Nous pensons que le niveau DR proposé n'a plus de justification dans un cadre évolutif et nous aurions préféré une organisation qui se calque sur l'organisation administrative avec des DR responsables des BOP au niveau de chaque région administrative appuyés par un sous directeur, responsable des pôles LCF et économique qui auraient chacun un IP à leur tête. Des Directeurs territoriaux de grade IP/DA seraient chefs de service départementaux, pluri-départementaux ou de site portuaire ou aéroportuaire. Il s'agit ni plus ni moins que des propositions que nous avançons déjà pour Douane 2005.

Le nouveau DR (ex DI) serait seul ordonnateur secondaire délégué afin de respecter les obligations de la LOLF, que les représentants du peuple ont voté et que nous nous devons d'appliquer. Il serait le responsable direct du pôle BOP, contrôle de gestion, logistique.

Le Directeur territorial serait responsable de l'application des orientations fixées par le pôle LCF mais également de l'animation et le contrôle de l'exécution du service pour les recettes, brigades, et services CI de sa territorialité. Il assurerait les relations extérieures dans le ressort de sa territorialité. Il serait par ailleurs appuyé par des adjoints de contrôle et LCF ainsi que d'un service général, tandis que les fonctions d'audit actuellement attribuées au chef divisionnaire serait assurées par le pôle économique de la DR.

B. L'administration vient de préciser la nouvelle gestion des carrières des RP2 et RP1, désormais IR et IR1, mais quelles sont vos propositions pour améliorer et valoriser la carrière des IPIS ?

Pour la CFDT, le leurre de la gestion des carrières consiste à faire miroiter aux agents la récompense comptable qui pourrait les attendre. Pour les RP2 et RP1, il s'agira d'une recette comptable, tandis que pour les IP, ce sera la RR ou la recette surindiciée. Ce sont les débouchées de carrière que l'on propose aux cadres supérieurs actuellement.

Pendant ce temps, on demande aux jeunes IP d'énormes sacrifices personnels (séparation familiale, perte de revenus,...) et professionnels (mobilité géographique non choisie par exemple) dans l'attente de la récompense finale.

Il est grand temps que l'administration tienne compte des difficultés liées à la réussite à l'IP en améliorant la rémunération du début de carrière. Actuellement, le gain est de 28 points pour un inspecteur au 5^{ème} échelon et 0 point pour un inspecteur au 11^{ème} échelon... Mais il est également

nécessaire de rendre plus transparente la carrière des IP et les postes qu'ils pourront être amenés à exercer.

C. Le contrôle de l'exécution de service :

Le contrôle de l'exécution du service peut exceptionnellement déboucher sur des manquements graves de la part d'un agent, mais peut bien souvent révéler des dysfonctionnements dans le service. Le chef divisionnaire, en tant qu'animateur, doit veiller à ce que le service soit correctement effectué et doit prendre les mesures vis-à-vis des agents mais également des chefs de service afin de remédier à la défaillance relevée.

A ce titre, la CFDT qui est opposée à la notation pense que l'entretien d'évaluation est l'aboutissement d'une année d'échanges entre l'agent et son supérieur hiérarchique. Pour prévenir les dysfonctionnements, les chefs de service doivent entretenir un dialogue critique (qui peut être positif) avec leurs agents sans attendre la période de notation.

D'autres thèmes autour de la position du chef divisionnaire dans une procédure disciplinaire par exemple ont été abordés.

En conclusion, cet exercice nous a permis de relever combien les jeunes IP restent inquiets pour l'avenir de notre administration et qu'ils ont choisi, faute d'une motivation pécuniaire immédiate, de se présenter à la sélection pour prendre une place active aux évolutions à venir. Le rôle du chef divisionnaire est sans doute celui qui attire le plus, mais qui inquiète également face aux incertitudes que laissent planer la réforme des AG.

La CFDT souhaite que ces jeunes IP puissent évoluer dans leur carrière en respectant la loyauté envers l'administration indispensable à leurs fonctions tout en conservant leur esprit critique.

Paris, le 13 avril 2005