



Groupe de travail 05/010

Compte-rendu du groupe de travail Evolution de l'administration générale du 23 mars 2005

Volte -face

Après deux groupes de travail nationaux où la DG avait tracé et proposé une nouvelle cartographie des structures administratives et un nouveau partage des compétences entre DI et DR, la réunion du 23 mars a complètement changé la donne.

Tout ça pour ça !

Ainsi, la cartographie annoncée le 8 décembre est mort-née : le découpage administratif actuel reste en place hormis la direction de Valenciennes dont la DG confirme la suppression. Pour la CFDT, cette fermeture doit être accompagnée au-delà de la création d'info douane, par le maintien d'une structure d'une dizaine d'agents chargés de la lutte contre la fraude.

Le Valenciennois exorciste de la modernité !

Y a-t-il une logique à « tuer » cette direction et elle seule, en maintenant la totalité de l'existant par ailleurs ?

Une confirmation : la direction de Roissy aura le statut de DI et 4 DR opérationnelles seront créées sur les actuelles divisions garde côtes.

Très conservateurs nos DR !

Autre changement notoire par rapport au projet initial de la DG : le niveau retenu pour le fonctionnement des CAP locales n'est plus celui des DI mais celui des DR. Là encore rien n'évolue, comme le souhaitent nos très conservateurs DR rejoints par le SNCD, la CGT, FO, Solidaires et l'UNSA.

Comment expliquer un tel revirement ?

Sans aucun doute, les réunions techniques qui ont précédé ce groupe de travail et notamment celle avec les directeurs ont impacté le choix de la DG !

Seule la CFDT a souhaité la création d'instances paritaires au niveau des DI.

Nos raisons :

D'une part, les injustices dans le domaine des promotions, liées aux différents profils démographiques des directions, seraient limitées par l'effet de taille.

D'autre part et surtout, lors des CAP de recours de notation ou pour les décisions disciplinaires, le DR dont dépend l'agent ne serait plus juge et partie. Ce qui n'est pas rien !

Comprenne qui pourra !

Les arguments des autres OS pour le maintien des CAP au niveau des DR étaient pour le moins emberlificotés. Par exemple, Solidaires a reconnu que le niveau interrégional pouvait être un facteur d'amélioration par rapport aux éléments que nous énoncions, mais comme l'existant était en place depuis plusieurs décennies, à quoi bon changer !

L'administration a néanmoins laissé la porte ouverte à un futur positionnement des CAP locales au sein des DI mais pas avant la fin 2007, année des prochaines élections professionnelles.

Ce qui change dès le 1^{er} janvier 2006

La LOLF nécessitera la mise en place de BOP (budgets opérationnels de programmes) qui ne seront réalisables que sur une certaine échelle. Selon M. Bonnet (directeur des Ressources Humaines), la taille critique des structures douanières est celle des DI : elles auront la gestion des BOP.

Se dessine donc une frontière entre les DI, responsables de la gestion générale et de la stratégie et les DR qualifiées dans l'opérationnel et la gestion quotidienne.

Retour vers le futur !

Les services administratifs des DR seront restructurés autour de deux pôles.

L'un, d'orientation des contrôles assurera les fonctions suivantes :

- l'orientation des contrôles ;
- le pilotage des services ;
- le contentieux.

Le pilotage des services intégrera une nouvelle culture de travail basée sur la collégialité entre les membres de l'équipe de direction (DR, chefs de pôles et chefs divisionnaires).

L'autre, d'action économique assurera trois missions essentielles :

- La réglementation (gestion et appui des services) ;
- Le conseil aux entreprises ;
- L'orientation de l'action des services dans le domaine de la fiscalité et de la réglementation (développer la mission d'expertise, veille réglementaire...)

En plus la gestion des ressources humaines incombera aux DR qui conserveront également une régie d'avance pour faire face aux menues dépenses.

De plus, les DR conserveront :

- un service FP chargé du recensement des besoins, de la gestion du vivier de formateurs, de l'organisation pratique des actions ...
- un correspondant social.

Il s'agit ni plus ni moins que d'un retour à un des projets DG (moins ambitieux !), resté jusqu'alors dans les cartons.

Des DI gestionnaires

Outre la création d'un pôle gestion du BOP, les DI récupéreront le mandatement et la gestion de la paye de tous les agents de l'interrégion, ainsi que la responsabilité de la gestion « matériel ». Elles assureront également la coordination des actions de formation, (ce qui ne change pas grand-chose...).

Les personnels dans le flou !

Nous n'avons obtenu aucun chiffrage sur les effectifs. Concernant les emplois qui devront migrer sur les DI dès le 1^{er} janvier 2006, une enquête sera lancée pour connaître les desiderata des agents des DR. Des groupes de travail locaux auront lieu en mai et un groupe de travail national sera programmé en juin. Un CTPC conclura le tout.

L'enjeu politique

La CFDT considère que la cohérence de cette organisation ne peut se faire en réduisant les effectifs, nous avons proposé au contraire, de les renforcer.

M. Bonnet nous a répondu que cette nouvelle configuration n'aboutira pas forcément à une réduction d'effectifs, mais si, comme c'est le cas actuellement, les décisions politiques contraignent la DGDDI à réduire ses effectifs, il devra bien trancher quelque part !

La CFDT dénonce et combat les politiques successives qui amoindrissent l'efficacité des services publics dans leur ensemble. Malheureusement aucun vote, ni manifestation de rue n'ont pu pour l'heure faire changer le cours des choses. Il est donc urgent que notre administration se réforme sans fragiliser sa puissance d'intervention dans ses domaines d'action essentiels que sont le contrôle des flux de marchandises, la police économique, la sécurité des consommateurs, etc.

Questions diverses

La CFDT a demandé que le statut d'emploi des agents mis à disposition par les DRIRE soit défini. La DG a fait le nécessaire concernant les pouvoirs de ces agents (ils seront assermentés), mais elle doit encore s'employer à ce qu'ils obtiennent le statut surveillance.

Enfin, les agents en poste dans une résidence à forte mobilité qui seront affectés en suite de réorganisation dans une résidence non classée « forte mobilité » conserveront les points acquis, au titre de leur ancienne résidence.

Paris, le 24 mars 2005