



Groupe de travail 05/019

Compte-rendu du groupe de travail GPEEC du 19 mai 2005

Quel futur avec les technos de Bercy ?

Ce groupe de travail s'inscrivait dans la démarche ministérielle de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il semble, en effet, que les politiques structurantes de notre administration soient de plus en plus coordonnées par le MINEFI.

Nous constatons cependant que ce travail risque d'être percuté par la possibilité d'organisation de la Fonction Publique en filières et métiers, étudiée actuellement par le ministre de la Fonction Publique.

La démarche de la GPEEC vise dans cette période de réflexion à définir 3 phases :

- Phase 1 : repérer et analyser les évolutions qui vont impacter notre administration.
- Phase 2 : rechercher les métiers les plus concernés par cet impact
- Phase 3 : mesurer les conséquences en terme de recrutement, de formation, etc.

La CFDT a indiqué qu'il y avait là une démarche importante, pleine de bonnes intentions et affichant une volonté d'évolution. Toutefois, la 4^{ème} colonne des tableaux listant « les conséquences prévisibles sur les missions » nous semble particulièrement optimiste.

On y parle souvent de renforcement (des qualifications, de niveau technique, de la formation, de la fonction renseignement, etc.), mais on ne définit jamais les effectifs qui seraient nécessaires, ni les moyens budgétaires.

La DG a indiqué que les tableaux présentés n'avaient pas vocation à retracer la totalité des missions de la douane, mais seulement les métiers qui pouvaient évoluer à plus ou moins court terme.

Nous avons également indiqué que le listage des facteurs d'évolution devra intégrer les orientations contenues dans le prochain livre blanc.

Par ailleurs, pour la CFDT, la formation devra être, en douane, un élément moteur de toute politique structurante. Celle-ci valide l'évolution des qualifications qui doit trouver sa traduction dans une refonte de la grille indiciaire et une remise à niveau du régime indemnitaire.

M. Bonnet a précisé qu'il s'agissait de la mise en place d'une méthode visant à identifier nos missions et l'évolution de la charge de travail. Ce faisant, ce travail permettra également d'éclairer l'exercice du « plan de qualification ».

Après avoir examiné le document reprenant les différents facteurs d'évolution prévisibles qu'ils soient législatifs, économiques, sociétaux, technologiques ou internes et leurs conséquences sur nos missions, l'administration nous présentait une deuxième série de documents que nous découvrons donc en séance !

Le jeu dangereux des 7 familles

Ces documents, permettant l'examen de la phase 2, regroupent les différents emplois douaniers en 7 familles professionnelles plus l'informatique. Ces familles (sauf l'informatique) sont elles-mêmes, découpées en 27 métiers.

Dans ce cadre, tous les « métiers » de la douane sont répertoriés. Ensuite deux métiers ou groupes de métiers seront choisis pour être examinés dans le cadre de la phase 3. A terme, il est clair que ces tableaux permettront à l'administration de pointer du doigt les métiers dont l'évolution nécessite un ajustement des effectifs, vraisemblablement le plus souvent pour les diminuer !

Devant l'importance des informations contenues dans les derniers documents présentés, tous les syndicats (sauf la CGT) ont demandé l'organisation d'un nouveau groupe de travail, fixé illico au 1^{er} juin.

Le jeu des 7 familles ne fait donc que commencer dans la « grande famille », il recèle une part de dangerosité évidente. Le travail d'introspection permettant éventuellement à des esprits nuisibles et prédateurs (direction du budget !) de se saisir des résultats pour supprimer massivement de l'emploi douanier.

Paris, le 23 mai 2005