



## *Groupe de travail 05/021*

**Compte-rendu du groupe de travail GPEEC du 1<sup>er</sup> juin 2005**

### **Premières annonces, premiers émois**

C'est à la lumière de nouveaux documents de travail, dont ceux de la prochaine réunion ministérielle programmée le 20 juin, que nous avons poursuivi les débats sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Cet exercice, toujours très technocratique, a néanmoins permis de dévoiler certaines orientations qui devraient « bouleverser » l'organisation actuelle du travail dans nos bureaux et brigades.

#### **Des syndicats unanimes !**

C'est assez rare pour être souligné, aucune organisation syndicale n'a émis d'opposition formelle à la démarche entreprise par l'administration pour prospecter de quoi sera fait le futur pour les services douaniers et financiers.

#### **Mais la CFDT exige des « incontournables »**

Nous voyons dès à présent que le MINEFI s'oriente vers une logique de filière d'emplois et vers des recrutements de plus en plus pointus cernant au mieux les compétences demandées aux futurs agents.

La CFDT a clairement dit qu'elle était attachée aux statuts des fonctions publiques. Par ailleurs, nous appelons à un plan social de haut niveau afin de reconnaître aux agents la mise en pratique des technicités nouvelles.

Afin d'accompagner les évolutions il sera primordial de mettre en place une formation professionnelle tant initiale que continue de qualité. La CFDT a déjà fait des propositions sur la FP initiale. Elle attend les réponses et propositions lors du groupe de travail « FP » du 21 juin prochain.

Nous avons également souligné les disparités qui existent entre les administrations tant au niveau des carrières que des régimes indemnitaires pour envisager sereinement des filières de métiers avec des passages possibles d'une administration à l'autre.

#### **Non mon commandant !**

A propos de l'étude de la filière « management » qui recoupe 13 600 agents au Minéfi, M. Bonnet « professe » un changement de culture dans le management douanier. Les mentalités doivent

évoluer pour que le terme « commander » devienne obsolète. Qu'en pense le SNCD qui ne s'est pas exprimé ?

### **« It's a long way »...**

Sur ce point la CFDT ne rate pas une occasion pour relever ce problème dans le secteur managérial : les agents perçoivent mal leurs responsables. Cela se fait au détriment des uns et des autres et de l'intérêt du travail.

Le fondement de ce malaise tient, selon nous, à la trop forte empreinte chez la hiérarchie intermédiaire (IP ...) de l'ambition de carrière au détriment de l'écoute et de l'animation des services.

Si l'on examine le dernier exercice d'évaluation notation, on est encore très loin du changement de comportement !

### **La mobilité en marche !**

L'administration considère que le zapping trop fréquent entre les fonctions doit avoir ses limites. Ainsi la mobilité entre administrations, sur une même filière de métier concilierait désir de mobilité et maintien des compétences. Les phases successives que les agents perçoivent lorsqu'ils sont sur un poste depuis un certain temps (selon la CFDT et admis par la DG) :

- apprentissage ;
- efficacité ;
- routine,

pourraient trouver une alternative avec les phases :

- apprentissage ;
- efficacité ;
- expertise.

L'expertise devant être bien entendu bonifiée pécuniairement. Cette dernière devant être utilisée dans la transmission des compétences à des collègues moins aguerris.

### **Toujours et toujours !**

Mais au-delà des « belles idées » qui pourraient germer dans les discussions, la contrainte budgétaire est bien présente avec son lot prévisible de réductions d'effectifs.

La DG nous indique que l'effort portera sur les métiers en déclin (fonctions supports). D'autre part si des gains de productivité sont offerts par l'outil informatique les OP/CO rendront de l'emploi.

### **Le livre noir de la taxe à l'essieu...**

La prochaine parution du livre blanc devrait également éclairer la DG sur les économies d'emploi à réaliser tant dans le domaine du dédouanement, que de la comptabilité ou la fiscalité. A titre d'exemple, M. Bonnet a parlé de la taxe à l'essieu dont les démarches pourraient se faire à distance. Dès lors, de petits bureaux qui traitent essentiellement cette tâche pourraient être supprimés.

### **Le fourre tout**

Pour vous donner une idée du travail réalisé par le Minéfi et la Douane sur la GEPEC, nous vous livrons quelques conséquences sur les modalités d'exercice des missions contenues dans les documents de travail :

- mutualisation des moyens humains et matériels pour les AG traitant l'immobilier ;
- diminution des besoins de maintenance dans certains domaines (automobiles) ;
- besoin accru en informaticiens de haut niveau ;
- mutualisation des moyens et des compétences dans l'informatique ;
- complexité accrue et technicité croissante des contrôles dans le domaine du commerce international ;
- diversification de la nature des contrôles ;
- développement des contrôles axés sur la sécurisation des échanges ;
- nouvelles techniques de contrôles basées sur l'audit, le ciblage et l'analyse de risque
- dématérialisation accrue des formalités et développement des échanges informatisés
- augmentation du nombre de déclarations d'échanges de biens ;
- évolution du rôle des chefs de service de la surveillance et des chefs d'unité vers plus de management, d'animation et d'orientation des unités ;
- spécialisation des compétences des laboratoires.

En définitive, la GPEEC est un outil qui peut être très utile pour un service public de qualité et rénové mais qui peut également être éminemment nocive si elle est utilisée aux fins d'une politique de restriction d'emplois comme nous la connaissons actuellement.

Paris, le 6 juin 2005