



*Le syndicat des cadres
et des personnels d'encadrement
de la direction générale des douanes et droits indirects*

Le Journal

N°8 – Septembre 2014

Page 1 – Editorial : Logique, quand tu nous tiens !

Page 2 et 3 – Vous avez dit « Inégalités salariales » ?

Page 4- Pendant qu'on modernise

Page 5 -Taux promus-promouvables

Page 6 – Une participation à la revue des missions de l'Etat

Page 7 – Mutualisation des fonctions support : quel résultat ?

Bulletin d'adhésion

Edito :

Logique, quand tu nous tiens !

Que celui qui comprend encore quelque chose dans les grades et les emplois de la douane lève le doigt ! L'organisation des grades est devenue tellement complexe qu'elle demeure ignorée de la plupart des agents, tous grades confondus.

Il a déjà fallu s'habituer à la création des emplois de chefs de service comptables « défonctionnalisés » pour des collègues de grade IP1 qui n'occupent pas de fonctions comptables !

Il a également fallu s'accoutumer aux emplois d'administrateurs, ces emplois n'indiquant rien des grades de ceux qui les occupent (DSD) ou des fonctions qu'ils occupent (directeur régional, receveur régional...). Bel exemple de lisibilité !

Il faut également désormais compter sur les directeurs principaux des services douaniers, grades pouvant être occupés par des DSD1 en fin de carrière qui ne sont pas passés administrateurs ou par des administrateurs en mobilité. Le choix de ce qualificatif de directeur « principal » n'est pourtant guère opportun, ceux-ci étant généralement sous les ordres des directeurs fonctionnels ou régionaux en poste...

Toute cette complexité serait acceptable si elle s'entourait d'une certaine logique.

Car que dire, en termes de déroulement de carrière, de certains collègues IP1 occupant des fonctions de chef divisionnaire qui doivent, pour bénéficier d'une promotion dans l'emploi de CSC1, occuper des fonctions de chef de bureau, parfois même au sein de la division qu'ils ont dirigée ? Tout cela n'est guère logique et une augmentation de la rémunération s'accompagne alors d'une baisse des responsabilités !

1



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

Que dire des jeunes administrateurs qui ont valablement « fait leurs preuves » en occupant des fonctions managériales conséquentes en qualité de DSD2 ou DSD1 qui se retrouvent à la tête d'une recette régionale : quelle cohérence en terme de parcours pour ces collègues qui se retrouvent administrateur dans une direction elle-même dirigée par un administrateur et dans une structure parfois tenue à l'écart de la collégialité régionale, sous couvert notamment de la sacro sainte séparation des ordonnateurs et des comptables. Alors 3ème pôle régional ou 5ème roue du carrosse ?

Que dire de leur situation au sein de ces RR où ils exercent seuls la responsabilité comptable et perçoivent à ce titre une contrepartie indemnitaire sans aucune mesure avec celle versée à certains de leurs collaborateurs, chefs de pôle ? La DGFiP en rit encore ! Et que dire de la fréquente mobilité liée au passage dans l'emploi d'administrateur qui s'accompagne généralement d'une double résidence et de liens familiaux distendus ?

Que dire enfin de la différence, pour le grand public, entre un inspecteur régional et un inspecteur principal ? D'après vous qui est le plus gradé des deux ?

N'aurait-il pas mieux valu que les inspecteurs régionaux s'appellent logiquement inspecteurs principaux (c'est à dire juste au-dessus du grade d'inspecteur) plutôt que de les affubler d'une connotation géographique, certes valorisante mais sans aucun rapport avec leurs fonctions ? Si en plus, vous ajoutez le qualificatif d'expert, vous êtes, pour le coup, complètement perdu et il faut recourir à l'expertise de la direction générale seule à même de décoder cette organisation kafkaïenne.

Et les inspecteurs principaux actuels, pourquoi ne pas les appeler plutôt DSD dès leur premier poste au sein de la carrière dite « courte », carrière qui dure cependant aussi longtemps que la carrière dite « longue », toutes deux étant d'ailleurs devenues « extra-longue » avec le recul de l'âge du départ à la retraite ? Il suffirait pour cela de créer davantage de niveaux de DSD qu'à l'heure actuelle (par exemple DSD3, DSD2, DSD1....).

C'est vrai, j'allais oublier, l'administration ne serait plus l'administration si on pouvait tout comprendre.... Vivement le choc de simplifications !

Vous avez dit « Inégalités salariales » ?

Lors du comité technique ministériel (CTM) du 8 octobre 2013, Pierre MOSCOVICI, alors ministre de l'économie et des finances, avait déclaré avoir quatre "priorités thématiques" dont la première est "**la réduction des inégalités salariales**" et de citer, notamment la mise en place en 2014 de la nouvelle grille de la catégorie C. Aucun des syndicats présents au CTM n'avait alors réagi à cette phrase surprenante, comme si, effectivement, il existait des "inégalités" salariales dans la fonction publique et qu'il était donc naturel et éminemment souhaitable d'y mettre un terme, et rapidement !

On croit rêver devant tant de démagogie car enfin, s'il existe des différences de rémunérations dans la fonction publique, c'est bien et uniquement en fonction des grades détenus et des compétences qui y sont attachées.

Ces différences ne sont pas le fait du prince ou d'une quelconque et gratuite discrimination ! Elles sont inscrites dans une grille salariale publique et correspondent à différents niveaux d'aptitudes et de responsabilités (et il est singulièrement affligeant de devoir le rappeler). Si ces différences sont qualifiées d'inégalités, alors2



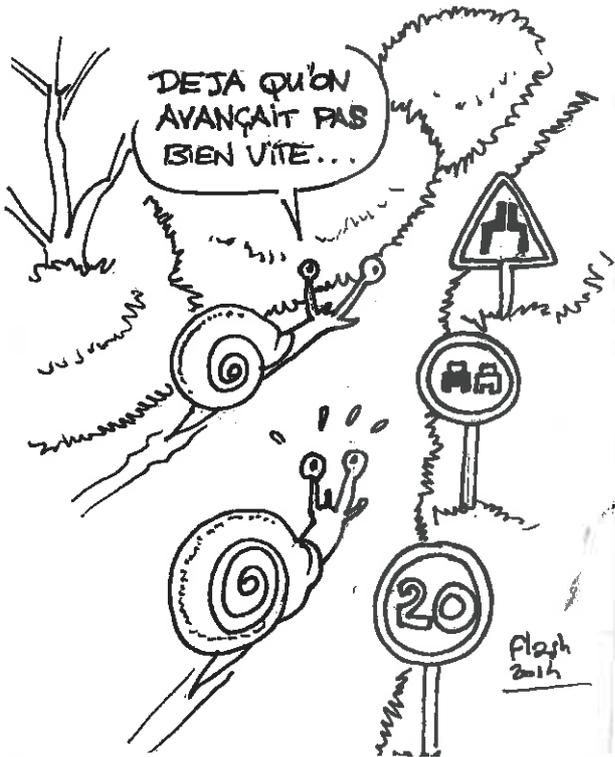
Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

cela signifie que la grille est injuste et qu'elle doit être sérieusement révisée afin de mettre un terme à ces intolérables inégalités !

Gageons alors que cette grille sera « écrasée » comme elle l'est d'ailleurs depuis des décennies.

Rappelons ici, une fois de plus, que l'écart des traitements indiciaires n'a pas cessé de se rétrécir au fil des dernières décennies entre les catégories !



Ainsi, en 1995, un inspecteur des douanes à l'indice brut 423 (INM après stage de 1 an) débutait avec un traitement indiciaire brut de 9 964,12 francs soit le **SMIC + 59,43%** alors qu'en 2014, un inspecteur dans la même situation percevait un traitement indiciaire brut de 1 740,99 euros soit le **SMIC + 20,45%**.¹

Mais, manifestement, c'est encore trop d'inégalités pour le ministre ! Jusqu'où veut-il les réduire ? On ne peut légitimement parler d'inégalité salariale que lorsque pour un même travail et une même qualification, une différence de traitement existe, par exemple entre un homme et une femme. Mais que l'on sache, des inégalités de cette nature ne sauraient exister qu'à la marge dans la fonction publique.

Pourtant, le rapport Pêcheur² sur la fonction publique souligne « la déstabilisation de la grille » ainsi qu'un "**tasement général de la grille et une érosion de la hiérarchie des salaires**" (mais pas des responsabilités ou de la charge de travail ...), résultant du relèvement du seul pied de la grille, pour suivre les revalorisations du SMIC, alors que les indices correspondant aux échelons et grades plus élevés n'étaient pas revalorisés ». Plus explicite, l'auteur précise que sans évolution de la grille, le SMIC talonnera le bas de la grille de la catégorie B d'ici 2015 et celui de la catégorie A d'ici 2017 ! Et M. Pêcheur de conclure : « Même en tenant compte du fait que les primes et indemnités élargissent l'éventail des rémunérations, il faut souligner que le **système salarial de la fonction publique française est aujourd'hui extrêmement - et sans doute trop - égalitaire** ».

Et encore, ce rapport ne tenait bien évidemment pas compte des mesures d'allègement des cotisations sociales salariales des bas salaires présentées récemment par Marylise LEBRANCHU aux organisations syndicales et qui devaient entrer en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015 si le Conseil constitutionnel ne les avait pas censurées in extremis le 6 août dernier.

Sources :

1

http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/statut-et-remunerations-4#evolution_indice

http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=NATnon04145

² www.fonction-publique.gouv.fr/.../rapports.../rapport-Pecheur-2013.pdf

3

Ces mesures prévoyaient une baisse de cotisations qui seraient appliquées **de manière dégressive** jusqu'à l'indice majoré 468, c'est-à-dire que les inspecteurs jusqu'au 6ème échelon auraient bénéficié de miettes quand les autres catégories A n'auraient eu droit à rien.

Marylise LEBRANCHU indiquait alors que « ce dispositif devait permettre une amélioration nette du pouvoir d'achat des agents les moins rémunérés dans l'attente d'une négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations visant à restructurer intégralement l'ensemble des grilles ».

Effectivement, tout laisse penser que ce sont des « mesurette » qui sont prises par le gouvernement alors que ce sont des évolutions globales de l'ensemble de la grille qui devraient avoir lieu.

On ne peut qu'être atterré devant tant de démagogie pour réduire des « prétendues inégalités salariales » !

Pendant qu'on modernise...

L'occasion nous est donnée de revenir sur le **sujet de la modernisation des épreuves de la sélection professionnelle d'IP en douane.**

Nous avons déjà largement évoqué ce sujet, notamment dans notre Flash Infos de mars 2012 avec la mise en exergue de l'exemple de la DGFIP qui, en 2011, avait choisi de réformer considérablement le concours à la suite de la fusion DGCP-DGI.

Un autre exemple vient aujourd'hui relancer le débat. En effet, dans le cadre de la mise en place du corps interministériel de gestion ministérielle des attachés de l'Etat, l'examen du principalat (s'agissant de la Centrale) ne comporte désormais plus **qu'une simple épreuve orale qui s'appuie sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle** !

CGC-Douanes ne propose, bien entendu, pas d'adopter un dispositif d'une telle nature avec une épreuve orale unique qui paraît totalement inique.

Pour autant, ces différentes réformes des modalités de sélection professionnelle ne vont pas sans poser problème dans le cadre de la reconnaissance mutuelle des grades et l'incitation à la mobilité qui a cours dans la fonction publique notamment via la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP). La douane accueille ainsi régulièrement des attachés principaux qui demandent généralement à être « intégrés » comme inspecteurs principaux des douanes...

Dans le même temps, par un arrêté du 16 avril 2014, les épreuves des concours d'entrée à l'Ecole Nationale d'Administration viennent d'être révisées de façon à assurer un équilibre satisfaisant entre vérifications de connaissances, évaluation des compétences et estimation des aptitudes des candidats. Parmi les changements, l'introduction dans les programmes d'une « épreuve collective d'interaction ».

Or les seules réformes qui ont été menées en douane sur la sélection professionnelle d'IP n'ont jamais portées sur la nature ou le nombre des épreuves mais ont consisté à abaisser les conditions d'ancienneté pour concourir (5 ans d'ancienneté et à un an d'ancienneté dans le 4^e échelon dans la catégorie A).

CGC-Douanes continue de regretter que les épreuves, dans leur format actuel, se rapprochent davantage d'un concours externe que d'une sélection professionnelle et se déclare favorable à des épreuves écrites permettant à tous les candidats d'exercer leurs capacités d'analyse et de synthèse (par exemple, note de synthèse ou rédaction d'une note administrative sur dossier).

S'agissant de l'épreuve orale, son objectif est de compléter la connaissance des qualités et des compétences du candidat en matière managériale. Il en résulte que cette épreuve devrait, selon nous, davantage être l'opportunité pour les candidats de témoigner de leur expérience dans leurs précédents postes et de leur motivation pour leurs futures fonctions. Cette épreuve devrait s'apparenter à une mise en situation qui permettrait de renseigner le jury à la fois sur la réactivité des candidats et sur leur force de proposition.

La reconnaissance du rôle des IP passe par cette modernisation, en particulier, dans un contexte où les parcours professionnels vont de plus en plus impliquer une mobilité entre les administrations et à terme peut-être entre les fonctions publiques.

Baisse des taux pro/pro de la catégorie A

La récente publication des taux promus/promouvables met en valeur une baisse généralisée et significative des possibilités de promotion pour la catégorie A en douane. Ainsi les promotions au niveau **DSD1** ont baissé de 7% entre 2012 et 2014, celles du niveau **IR3, IR1 et DSD2** connaissent une baisse de 5 %, celles relatives au grade d'**IR2** de 4 %. Seules les promotions au grade d'**IP1** (-0,5 %) et d'**IP2** (-0,3 %) sont relativement épargnées en connaissant des baisses modestes.

Pour CGC-Douanes, ces baisses de niveau de promotions vont inévitablement se traduire par une augmentation de l'ancienneté moyenne afin de bénéficier d'une promotion, ce qui est particulièrement dommageable notamment pour les inspecteurs issus du concours externe qui doivent déjà patienter un nombre d'années très conséquent avant de prétendre à une promotion au grade d'IR3 alors qu'ils ont passé un concours d'un niveau difficile sans commune mesure avec les autres formes de promotions pour accéder à la catégorie A.

S'agissant **des promotions au grade d'IP2**, on peut raisonnablement penser que la baisse du taux sera sans incidence sur le nombre de promotions car celui-ci n'était de toute façon pas « saturé » avec les 15 ou 16 nominations annuelles.

Rappelons que CGC-Douanes n'a jamais milité pour une saturation de ce taux, estimant que la douane n'avait pas la possibilité d'assurer des fonctions responsabilisantes et valorisantes à un nombre plus élevé d'IP2. **Nous sommes donc en désaccord avec d'autres organisations syndicales** qui prônent un accès à la carrière courte par tous moyens (sans passer la sélection, notamment en abaissant le nombre d'années minimum nécessaires à une promotion dans le cadre du tableau d'avancement) ou en appelant de leurs vœux la mise en place d'une quasi filière d'expertise au sein de la carrière courte !

CGC-Douanes considère qu'il est bien évidemment possible d'occuper au cours de la carrière directoriale des fonctions d'expertise. Pour autant, cela doit rester marginal, dans le cadre d'un parcours diversifié qui doit être essentiellement tourné vers le management. Sinon à quoi bon distinguer une carrière dite « courte » d'une carrière dite « longue » ?

Une participation à la revue des missions de l'Etat

Lors du Comité ministériel du 30 avril 2014, le ministre des finances et des comptes publics a indiqué qu'il avait entendu les inquiétudes manifestées par les fonctionnaires, lors de la journée d'action du 20 mars 2014, et que celles-ci portaient selon lui sur les missions.

Cette lecture n'est pas erronée. Mais il y a matière à s'interroger quant à la réponse du ministre.

En effet, le ministre a proposé d'engager une réflexion de « revue des missions de l'Etat » au sein du ministère.

Et d'ajouter que « cet exercice ne se substituerait pas aux projets stratégiques des directions. »

On ne peut pas dire que la situation soit très claire à ce stade. Le projet stratégique Douanes 2018 intègre par essence des missions régaliennes dont par exemple le caractère prioritaire est susceptible d'être « revu » au regard d'autres missions qui relèvent d'autres administrations.

La réflexion que le ministre appelle de ses vœux et à laquelle la CGC-Douanes s'associe ne doit pas conduire aux mêmes constats que ceux relevés par notre organisation syndicale sur le PSD Douanes 2018 « loin d'affirmer véritablement une stratégie ambitieuse et positive pour notre administration, il (ce projet) apparaît comme largement guidé par les contraintes reposant sur notre administration en termes de réductions d'effectifs et de moyens. » (Cf. Journal CGC-Douanes n°7 décembre 2013)

Pour rappel³, lors de l'audience accordée, le 17 juin, par le conseiller social du ministre des finances et des comptes publics, CGC-Douanes a interrogé le conseiller sur cette revue des missions de l'Etat et sur son éventuel lien avec le PSD 2018.

³ Article du 19 juin 2014 sur notre site.

Selon le conseiller social, l'intérêt principal de cette revue des missions de l'Etat serait, pour le ministère, **d'affirmer clairement ses missions** (« graver dans les marbre les missions du ministère ») de façon à pouvoir défendre ses moyens s'agissant d'un ministère sur lequel portent énormément de contraintes en terme de réductions des moyens et des personnels.

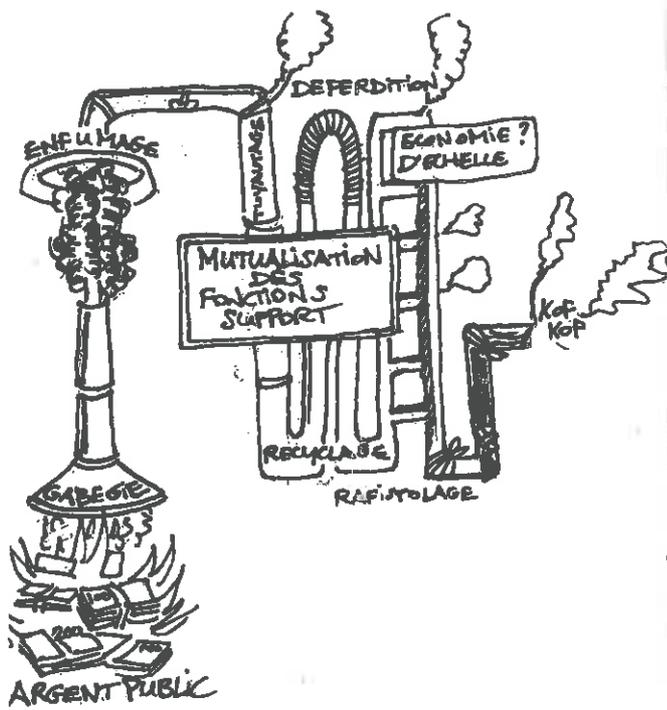
Ce ne sont en effet pas moins de 1,6 milliard d'euros d'économies supplémentaire pour l'Etat qui ont été présentées dans le cadre du collectif budgétaire présenté mercredi 11 juin en conseil des ministres. Outre l'Education nationale et la Défense, ce sont les Finances qui payent le plus lourd tribut à ces économies en termes d'annulations de crédit (150 millions d'euros pour Bercy). Il s'agirait donc de mettre en valeur l'importance des missions assurées par Bercy, ce que d'autres ministères auront peut être davantage de mal à matérialiser (exemple : la jeunesse et les sports....). Il a ajouté que les ministères avaient dû faire face à des nouvelles missions qui se sont accumulées et pour lesquelles les structures n'ont pas suivi, ce qui nécessiterait des rééquilibrages en termes de charges de travail entre les agents et les services.

Dans ces conditions, pour CGC-Douanes, la revue des missions de l'Etat nécessite que la douane affiche de façon explicite les compétences dont elle est dotée et les moyens dont elle a besoin pour remplir son rôle de régulateur des flux de marchandises. La douane doit notamment se réapproprier la notion de LCF et de lutte contre l'économie souterraine.

Mutualisation des fonctions support : quel résultat ?

La « mutualisation des fonctions support » devait être la panacée, assez douce, pour faire des économies dans la sphère publique. Las ! Entre les fiascos retentissants et l'enfumage des mesurette, il est bien difficile de dresser un bilan et d'apprécier la portée réelle de ce chantier.

Après « **LOUVOIS** » (LOgiciel Unique à VOcation Inter armées de la Solde), logiciel de paye du ministère de la Défense particulièrement déficient, qui a été abandonné en décembre 2013 après 12 ans et 100 millions d'euros, voici l'ONP (**Opérateur National de Paye**) qui vient de connaître un retentissant fiasco. C'était pourtant un chantier phare, c'est-à-dire la première opération de mutualisation d'une fonction « support » à l'échelle interministérielle. Lancé en 2007, le chantier ONP devait être opérationnel en 2017 pour assurer la paye de plus de 2,5 millions de fonctionnaires, et supprimer en passant 3800 emplois. Plusieurs centaines de millions d'euros plus tard (le chiffre total est caché), le Gouvernement préfère jeter l'éponge !



Quant au survivant « **CHORUS** » (gestion des dépenses et recettes non fiscales de l'État), il s'est caractérisé par des dysfonctionnements et une dérive financière stigmatisée à plusieurs reprises par la Cour des Comptes.

Si des centaines de millions d'euros sont partis en fumée (gabegie d'autant plus condamnable en période d'austérité), cette fumée est quand même habilement recyclée. Il en est ainsi des dernières opérations d'enfumage présentées lors d'un groupe de travail le 25 mars dernier : les titres de ces « opérations de mutualisation » sont ronflants : rationalisation, transferts de compétences. On est en droit de penser aussitôt à de sévères économies d'échelle, des réductions drastiques d'effectifs, bref à de sérieuses économies budgétaires. Que nenni ! Pour l'instant, et selon les sujets traités lors de ce groupe de travail, la montagne accouche d'une toute petite souris. Jugez-en :

- la rationalisation de la restauration collective ? Elle consiste à souhaiter la fusion, tout au plus à l'échelle départementale, des associations qui gèrent les cantines, essentiellement à la DGFIP, afin d'obtenir un meilleur rapport de force avec les traiteurs. Et puis, la modernisation des titres-restaurant se traduira par la substitution des chèques papier par une carte à puce, d'où la suppression des tâches de gestion de ces titres restaurant.
- Le transfert à la DGFIP de l'organisation du concours des adjoints administratifs, dans le cadre d'un concours commun à la catégorie C ? Économie de 3 ETP...
- Le transfert à la DGFIP de l'assistance informatique aux délégations des services sociaux ? Économie nulle puisque les 4 ETP chargés de cette tâche au SG seront récupérés par la DGFIP.
- Et « cerise sur le gâteau », la déconcentration de la gestion des crédits santé et sécurité au travail, une mesure réalisée depuis belle lurette ! Le cabinet du ministre l'ignorait...
- Côté DGDDI, à ce stade la création du CSRH de Bordeaux n'a pas permis de réduire sensiblement la charge de travail des agents dans les DI.

In fine, il est difficile d'appréhender au quotidien dans les services le concept de "mutualisation des fonctions support" : on observe tantôt des échecs monumentaux, tantôt bien peu de choses, mais trop souvent un malaise persistant dans les structures déjà mutualisées, tels les centres de services partagés Chorus. Décidément, la mutualisation des fonctions support se heurte à la complexité administrative, et met en exergue la gestion de proximité qui seule peut appréhender cette complexité. Faut-il s'en féliciter ? Pas vraiment.

8

PREFON - RETRAITE

**N°1 DE LA COMPLEMENTAIRE RETRAITE
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**12 BIS RUE DE COURCELLES - 75008 PARIS
N° VERT : 0 800 208 208**

WWW.PREFON.ASSO.FR

