DOD et mutations/priorités :
Détonateurs reliés !

Introduction

Avant même la tenue du Groupe de Travail (GT), et **dès réception des documents de travail, nous percevions** concernant les *priorités de mutation* (point 2) qu'une **charge de TNT avait été placée**, sur les travaux issus du long et éprouvant cycle de GT ayant précédé la mise en place du Règlement Particulier (RP) mutations 2018...
Nous y reviendrons.

A) Présents

a) La « haute » administration
Ce Groupe de Travail (GT) n'était pas présidé par le chef du bureau A2, comme traditionnellement, mais par la sous-directrice A, Madame Fabienne Debaux, assistée de M. Decanter, chef du bureau A2.

b) organisations syndicales (OS) : l'ensemble des syndicats représentatifs (CFDT, CGT, SOLIDAIRES, UNSA, USD-FO) étaient présents.

B) Ordre du jour

a) Initialement, quatre points figuraient à l'ordre du jour :
- 1) Le processus de recrutement à la Direction des Opérations Douanières (DOD).
- 2) Les priorités de mutation au titre de l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifié
- 3) L'évolution des postes à profil
- 4) La durée minimale sur la première affectation

b) Au final : Le délai restreint de séance ne nous a permis d'évoquer que les deux premiers points à l'ordre du jour, mais la Présidente nous a indiqué qu'au moins un autre GT serait programmé.

I – Processus de recrutement des agents de la DOD

A) Présentation

Ce point s'inscrit dans le cadre de la refondation de la Direction Nationale du Renseignement et des Enquêtes Douanières (DNRED).
Nous n'aborderons pas le sujet avec des sabots, la communauté douanière entrevoyant aisément ce qui a conduit à ces remaniements...

L'administration vise à travers le processus présenté *(voir description en annexe, en page 5)*, à un recrutement *plus abouti, plus transparent*, ainsi qu'à constituer un « vivier » d'agents pour 3 années présentant les bonnes dispositions pour exercer à la DOD.
Les postes disponibles seront affichés.

B) Réactions

Sur ces différents points SOLIDAIRES Douanes a émis plusieurs remarques :

a) Effectifs

Les deux stages de pré-sélection d'une semaine chacun allaient **fortement solliciter les équipes** de la DOD (une sollicitation outre-mesure des équipes pourrait leur être préjudiciable ainsi qu'aux candidats).
En outre la durée totale de stage pour un agent sélectionné (4 semaines), pourrait poser des **problèmes d'effectif** dans certaines unités de départ.
Sans compter que l'on ne sait pas qui validera le stage opérationnel de 2 semaines à l'Ecole Nationale des Douanes de La Rochelle (ENDLR) : la DOD ou l'ENDLR ?

b) « Jury »

Une zone d'**opacité demeure au niveau du comité de sélection** (uniquement composé de 4 hauts cadres), dont sont exclus les niveaux hiérarchiques intermédiaires.
SOLIDAIRES a d'ailleurs émis la demande que ce comité soit étoffé par des « praticiens » (chefs de groupes, chefs d'équipes), ayant à l'esprit que les pires errements de la DNRED se sont produits lorsque les clés de la maison (recrutement, gestion des aviseurs) avaient été confiés aux cadres.

c) Instances

Le choix de la Commission Administrative Paritaire Locale (**CAPL**), **nous a ensuite paru largement téléguidable** par le comité de sélection situé en amont.
Si ce dernier est sensé n'émettre qu'un avis à la CAPL, pour décision finale en Commission Administrative Paritaire Centrale (CAPC), nous ne sommes pas dupes que dans la réalité le choix se fera au niveau de la commission de sélection.
Au cas d'espèce la voix prépondérante de la présidence de CAPL suivant celle de la commission de sélection, et celle de la présidence de CAPC (instance de toutes façons contournée par le recrutement DNRED), suivant celle de la présidence de CAPL.

d) Chambre d'enregistrement ?

La représentation syndicale s'est sentie quelque peu foulée aux pieds. Ceci du fait qu'un tel projet ait pu être élaboré au sein d'une direction, et nous être présenté à la DG dans sa version finale sans avoir fait l'objet de consultations préalables au niveau national avec les représentants des organisations syndicales.

II – Priorités dans le cadre de l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifié

A) Présentation

Pour faire suite à notre introduction, le barème de bonifications de points lié aux priorités définies à l'article 60 est remis en cause, **la principale raison évoquée étant que le texte ne prévoit pas de hiérarchiser les priorités entre elles**. Sur ce point, nous pouvons déplorer que le Conseil d'État n'ait pas été sollicité pour avis au moment où le barème actuellement en vigueur était au stade de projet, nous n'en serions pas obligés de tout reprendre aujourd'hui.
Cela dit, nous devons reconnaître que **la donne a quelque peu changé** entre le moment où le Règlement Particulier (RP) 2018 a été élaboré et les Commissions Administratives Paritaires (CAP) qui ont suivi. Ces premiers retours mettent en évidence :

- une forte augmentation des demandes au titre de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), qui accorde +600 points,
- ainsi qu'une progression des demandes au titre du Rapprochement de Conjoint (RC), qui accorde + 150 points.

De fait, les mouvements des agents classés à l'ancienneté se trouvent fortement perturbés par ce double phénomène.

Autre élément contribuant à la nécessité de revoir la copie : l'examen de l'intérêt thérapeutique de la demande de mutation au titre du RQTH (qui constituait un garde fou à la considérable bonification de 600 points), est lui aussi remis en cause.

B) Notre analyse

Parmi les 5 priorités légales (réorganisation, RQTH, RC, CIMM[1], QPV[2]), qui sont cumulables entre elles, **deux seulement posent des problèmes d'équité et de gestion**, de par le ratio bonification/nombre de demandes.

1°) Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La priorité RQTH (en forte augmentation depuis le RP 2018, mais dont les agents SURV ne pourraient *a priori* pas se prévaloir..) regroupe et place à égalité en matière de priorité de mutation, des agents dans des **situations très disparates**.

À notre sens, et pour une meilleure équité, ces situations devraient être classées en au moins 3 niveaux :

- Les situations liées à de lourdes contraintes thérapeutiques (qui bénéficieraient d'une bonification conséquente).
- Les situations où la contrainte thérapeutique est moins lourde, et où on est plutôt sur un registre de meilleur confort de vie (qui bénéficierait d'une contrainte plus modérée).
- Les situations où la mutation ne représente pas d'intérêt thérapeutique évident (qui ne justifieraient pas de bonification).

Le regroupement indistinct de l'ensemble des situations ne fait pas que poser des problèmes d'équilibre entre prioritaires et non-prioritaires.
Il pose également, au sein des prioritaires RQTH, des **problèmes d'équité et de sens**, entre agents atteints de pathologies lourdes, et agents moins contraints au quotidien par leur handicap.

Par ailleurs, les CAP ne disposent d'aucune **compétence médicale** pour évaluer ces situations (de surcroît de l'ordre du secret médical) en perspective des demandes de mutation.
SOLIDAIRES Douanes émet le souhait de pouvoir disposer à terme, et en amont des CAP, d'avis médicaux émanant d'instances médicales compétentes.

1 Centre des Intérêts Matériels et Moraux. Concerne les Départements et Collectivités d'Outre-Mer.
2 Quartier Prioritaire de la Ville. A remplacé à partir du 01/01/2015 la Zone Urbaine Sensible (ZUS)

2°) Rapprochement de Conjoint (RC)

La priorité RC est également **davantage sollicitée depuis le RP 2018**. Statistiquement, une proportion importante de demandes émane d'agents pacsés, en tout début de carrière, qui totalisent ainsi 168 points à l'issue de leurs 12 premiers mois sur la même résidence. Ceci les place à égalité de points avec un agent non-prioritaire totalisant 15 ans de service sur la même résidence.

Une telle situation semble difficile à maintenir au vu du nombre croissant de demandes à ce titre.

3°) Autres remarques

La bonification liée aux **autres situations ne pose pas de problème particulier** à ce stade.
Cependant, vu la remise en cause de la hiérarchisation des priorités par le Conseil d'État, les autres situations en question (nous pensons particulièrement au CIMM) auront inévitablement à subir le dommage collatéral du nivellement des deux premières, sauf à maintenir un système assez largement inéquitable et clivant pour les agents classés à l'ancienneté.

Nous déplorons la **rédaction imprécise de l'article de loi**, qui rend compliquée sa mise en application, ainsi que la position du Conseil d'État, qui prive notre administration d'une souplesse d'application, lui permettant d'adapter au mieux son dispositif à sa sociologie.
Nous observons toutefois que le **Conseil d'État** semble conscient des problèmes de gestion et d'équité autour de la mise en application du texte, lorsqu'il place le **principe de « bon fonctionnement du service »** au dessus de tous les autres. L'idée d'introduire de l'arbitraire pour réduire les effets négatifs d'une application rigide et sans discernement ne recueille pas notre assentiment. Nous aurions préféré un dispositif comportant une part d'adaptabilité au niveau de sa conception, et inflexible dans son application que l'inverse.

Le non-classement des priorités entre elles suscite notre désaccord. En effet, humainement ces différentes situations ne sont pas à mettre sur le même plan à notre sens.
Aux problèmes d'équité entre agents prioritaires et agents non-prioritaires, cette disposition pose des problèmes d'équité entre prioritaires eux-mêmes.
La priorité CIMM d'un agent ayant un lien privilégié avec un DOM, se voit par exemple annulée par la priorité d'un agent d'une autre situation, n'ayant pas de liens privilégiés avec le DOM en question.

C) Proposition

a) Progressivité

SOLIDAIRES, au vu de ces divers éléments, a proposé le principe d'une **bonification annuelle progressive pour les demandes prioritaires** au titre de l'article 60. Un tel dispositif nous apparaît susceptible d'assurer un meilleur équilibre au niveau du Tableau Annuel de Mutations (TAM), en accordant une bonification significative à relativement court terme aux prioritaires, tout en ne bloquant pas les mouvements d'agents classés à l'ancienneté.

b) « rapprochement de parents »

Outre le cas des priorités légales, nous souhaiterions voir appliquer une **bonification de points par enfant** (bien sûr inférieure à celles des cas stipulés à l'article 60). Ceci apporterait notamment plus d'équité au niveau de la priorité RC, favorisant le rapprochement d'un couple avec enfant(s) par rapport à un couple sans enfants (les contraintes n'étant pas les mêmes). Une telle disposition permettrait également aux **parents séparés ou divorcés**, dans la mesure où l'autorité judiciaire ne les a pas privés de leur droit de visite, de se rapprocher plus rapidement de leur enfant (si la loi reconnaît le lien entre conjoints pour l'octroi de priorité de mutation, nous estimons que le lien parent-enfant est au moins aussi fort).

Pour conclure

Une administration ambivalente... D'un côté, un recrutement à la DOD imposé sans consultation aux représentants du personnel. De l'autre, face à la détonation de la revue des priorités mutations, une attention vigilante à toute proposition permettant de rééquilibrer le dispositif...

Annexe : *processus de recrutement des agents de la DOD*

Ce dispositif se déclinera en 3 séquences :

1°) Dépôt des candidatures

Suite à la diffusion de la fiche de poste « agent des recherches » élaborée par la DNRED, les agents intéressés devront déposer un dossier comprenant notamment :

- *une fiche de candidature complétée et signée ;*
- *une lettre de motivation ;*
- *une fiche de transmission complétée des avis hiérarchiques*
- *une fiche d'expression des desiderata sur 3 résidences au sein de la DOD classée par ordre de préférence*

2°) Modalités de sélection

Suite à l'étude des dossiers de candidature, les postulants retenus devront ***participer à deux stages de pré-sélection*** *d'une semaine chacun :*

- *un stage « prise de contact » au sein de l'échelon le plus proche de la DI de l'agent,*
- *puis un stage « découverte » dans un échelon différent.*

Enfin, les agents seront ***reçus par un psychologue*** *au siège de la DNRED.*
Un rapport sera établi *à la fin des stages de pré-sélection comportant les avis des chefs d'échelon et du psychologue.*

Et le candidat sera reçu pour un ***entretien par un comité de sélection*** *composé :*

- *du directeur de la DOD,*
- *du directeur de la DRD ou de la DED,*
- *d'un chef d'échelon*
- *et de la cheffe du pôle GRH.*

Ce comité émettra un avis sur chaque candidature.

3°) Examen en CAP

a) CAPL

L'ensemble des dossiers seront ensuite ***présentés à la CAPL pour avis*** *et classement.*
Les agents dont la candidature aura reçu un avis favorable, devront effectuer un ***stage opérationnel de 2 semaines à l'END LR*** *(Ecole Nationale des Douanes de La Rochelle). La validation du stage sera une condition impérative en vue d'une affectation au sein de la DOD.*

b) CAPC

Dossiers, rapports de stage, avis du comité de sélection et de la CAPL seront ***transmis à la direction générale*** *(DG) en vue des travaux des CAPC mutations pour les agents inscrits au Tableau Annuel de Mutations (TAM).*

NB : Les agents, retenus à l'issue du stage opérationnel et non mutés, intègreront le vivier de candidats durant une période de 3 ans.

SOLIDAIRES Douanes était représenté par Yannick DEVERGNAS, Sylvie FAUCHET et Florence GODOT. Pour plus de précisions, les contacter.

DOD et mutations/priorités :

Détonateurs reliés !

Syndicat SOLIDAIRES Douanes
93 bis rue de Montreuil, boite 56 – 75011 PARIS
tél : 01 73 73 12 50
site internet : http://solidaires-douanes.org
courriel : contact@solidaires-douanes.org