



L'arbre qui cache la forêt ?



Une évolution réglementaire est survenue ces derniers mois autour de l'article 60 (de la loi 84-16 du 11 janvier 1984) fixant les priorités de mutation. Désormais 5 priorités sont inscrites dans l'article 60 :

- le Rapprochement de Conjoint (RC),
- la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- le Travail en Quartier prioritaire de la Ville (QPV, ex ZUS – zone urbaine sensible),
- le Centre des Intérêts Matériels et Moraux (CIMM, pour les DOM),
- la réorganisation (réorg) de son service.

Cette évolution réglementaire a amené la **Direction Générale à entamer un cycle de discussion** avec les syndicats, pour en fixer les modalités concrètes d'application en Douane, dans le cadre du *Règlement Particulier (RP) mutations 2018*.

Jusqu'à présent, le cycle de discussion, constructif, avait permis d'aboutir à un projet médian, plutôt consensuel en matière d'ordonnancement des priorités.

Malheureusement, notre ressenti positif, quant à cette bonne pratique, cède peu à peu le pas à la circonspection (...). D'abord, la jurisprudence ayant censuré le dispositif de « mise en musique » en vigueur à l'Education Nationale, la DG s'accorde un peu de délai supplémentaire pour finaliser son projet. Le temps d'avoir l'assurance juridique qu'il soit bien ficelé.

Ensuite, voire surtout, la « haute » administration s'apprête à **étendre considérablement le « profilage »** : le généralisant pour les emplois de catégorie A, et l'étendant pour la DNRFP et les services à vocation nationale (CSRH, CSP, SARC, UIP) à tous les emplois...

Sommaire

- p2 : introduction
- p3 : historique des précédents GT (03/05/2017 et 23/05/2017)
- pp 4-6 : questions évoquées à ce GT du 09/11/2017
 - priorités subsidiaires
 - extension des postes à profil
- p7 : lexique



L'arbre qui cache la forêt ?



Introduction

A) Présents

1°) Présidence

Ce groupe de travail (GT) était présidé par Alexis Lopes, chef du bureau A2.

2°) Syndicats

Toutes les organisations syndicales (OS) représentatives du personnel siégeaient : CFDT, CGT, SOLIDAIRES, UNSA, USD-FO.

B) Préalable

Jurisprudence :

En ouverture de séance, la « haute » administration a communiqué la décision du [Conseil d'État](#) n°406723 du 16 octobre 2017. Cette décision invalide les dispositions de classement des demandes de mutation nationales de la note du 9 novembre 2016, de la ministre de l'Éducation Nationale (EN).

Analyse

L'analyse du barème de classement lié à la note de l'EN en question met en évidence plusieurs points de non-conformité avec les dispositions de la modification, par la loi n°2017-256 du 28 février 2017, de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État :

- 1) Sa date est antérieure à celle de la modification de l'article de loi, dès lors celui-ci paraît difficilement applicable.
- 2) Il ne reconnaît au chapitre des priorités liées à l'article 60 que les situations de RC (Rapprochement de Conjoint) et de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).
- 3) Le nombre de points octroyés par des situations de bonification hors article 60, ainsi que par des éléments communs de prise en compte pour le classement peut dépasser les bonifications de points accordées au titre de l'article 60.

Notre avis :

Si on compare la mise en conformité avec l'art. 60 des divers systèmes de prise en compte des demandes de mutations dans la fonction publique à « un passage à hauteur limitée », le texte de l'EN, à l'origine de la jurisprudence, apparaît clairement « hors gabarit »... Sans être fondés à examiner la recevabilité de l'actuel projet d'adaptation du RP mutations douanier, nous indiquons tout de même qu'il semble nettement mieux calibré.



I – Historique des groupes de travail¹



A) Plusieurs visions sur le statut des priorités

Lors des différents GT, plusieurs visions avaient été confrontées, concernant la mise en application des nouvelles dispositions de l'article 60, on parlait alors de « *droit souple* » (si l'expression peut surprendre, nous l'interprétons dans le sens d'une marge d'adaptation au bon fonctionnement du service d'une part, et aux caractéristiques de chaque administration d'autre part, confortés par le fait que la rédaction de l'article fixe de grandes lignes, sans apporter plus de précisions quant aux modalités d'application).

1°) Chaque priorité est absolue

Objet : Une vision accordant une priorité absolue aux bénéficiaires de l'article 60 sur les autres situations (classement selon les critères communs).

Avis : Si elle a le mérite d'être dans la conformité la plus absolue avec l'article de loi, SOLIDAIRES Douanes ne l'a pas soutenue, car elle était à notre sens trop inéquitable, au vu des caractéristiques de notre administration, en matière d'effectifs et de possibilités d'affectation notamment :

- Elle pourrait conduire, poussée au fond de sa logique, à des situations où un agent non bénéficiaire de l'article 60 demanderait toute sa carrière durant une affectation sans jamais l'obtenir, tandis que des agents bénéficiaires pourraient l'obtenir à chaque nouvelle titularisation de session.
- Dans la même logique, une unité pourrait se trouver exclusivement constituée d'agents bénéficiaires de l'article 60, éventuellement inexpérimentés (auquel cas, les critères communs de classement ne serviraient plus qu'à départager des demandes au titre de l'article 60), ce qui ne serait pas sans poser de problèmes d'exécution du service et d'accomplissement des missions.
- Concernant l'outre-mer, elle pourrait réduire à néant ou presque les possibilités de mutation dans un DOM, pour les agents non-bénéficiaires de CIMM, ce qui ne se serait pas sans poser de problématiques d'ordre « politique ».

Nous considérons que des situations de ce type engendreraient un tel sentiment d'iniquité, et de tels ressentiments, qu'elles porteraient atteinte au bon fonctionnement du service.

2°) Chaque priorité est symbolique

Objet : Une vision opposée, accordant une bonification de points minimale, de manière à perturber le moins possible le classement.

Avis : SOLIDAIRES Douanes ne l'a pas soutenue non plus, estimant que la bonification de points liée aux situations de l'article 60 n'était pas suffisamment significative.

3°) Voie médiane

Objet : Une vision intermédiaire, s'efforçant d'établir une priorisation significative, sans pour autant réduire de manière trop drastique les possibilités de mutation pour les agents ne bénéficiant pas de priorités.

Avis : C'est cette dernière vision que SOLIDAIRES Douanes a porté.



B) Des échanges constructifs

Déroulement : S'est posée ensuite la question d'une priorisation ou non entre les différentes situations (l'article de loi ne donnant aucune prescription à ce sujet), ainsi que de définir des critères subsidiaires de départage.

Consensus : Le projet actuel a fait consensus à l'issue d'une série d'échanges nourris, au cours desquels les différentes visions ont pu se confronter et être discutées, ce qui lui donne à notre sens pertinence et légitimité.

Exemplarité : Nous espérons que ce rare exemple de travaux, où l'administration a su intégrer l'expérience et l'expertise des représentants du personnel, et où le dialogue social a pu produire quelque chose de constructif ne sera pas mis à mal par la jurisprudence du Conseil d'État.

Notre avis : La déclinaison de ce texte de loi doit à notre sens pouvoir comporter une marge d'adaptation aux caractéristiques de chaque administration dans l'intérêt général des agents concernés, et sans perturber le bon fonctionnement du service.

¹ GT du 03/05/2017 : <http://www.solidaires-douanes.org/Des-points-ont-ete-marques>

GT du 23/05/2017 : <http://www.solidaires-douanes.org/2eme-GT-priorites-mutation-du-23-05-2017>



II – Questions évoquées à ce GT



A) Priorités subsidiaires



1°) Élément imprévu

La **jurisprudence** est venue perturber l'ordre du jour, l'examen des priorités subsidiaires n'a pas été approfondi, car remis à une date ultérieure (le présent GT ne sera donc pas, comme initialement prévu le dernier sur l'article 60).

À ce stade, nous ne sommes pas en mesure d'indiquer dans quelle mesure la partie *article 60* du projet de RP 2018 pourrait être remaniée.



2°) Nos propositions

Cadre : SOLIDAIRES Douanes a indiqué qu'un système, où les critères subsidiaires n'entraient pas en ligne de compte pour le calcul des points pour le classement, ne posait à son sens aucun problème quant aux dispositions des priorités de l'article 60.

Barème : SOLIDAIRES Douanes a ainsi proposé l'idée d'un barème de points pour les critères subsidiaires, qui interviendrait en cas d'égalité de classement.

Propositions de bonification subsidiaires de SOLIDAIRES (initialement nous aurions souhaité que ces bonifications entrent en ligne de compte pour le classement)		
Situations de priorités subsidiaires	Bonification de points liée à la situation	Situation de bénéfice
Enfants à charge	15 par enfant dans la limite de 45 pts	Toute demande de mutation
Parents à charge pour raison de santé	10 pour la situation	Toute demande de mutation
Enfants à charge dont l'état de santé nécessite la présence d'un parent	30 par enfant dans la limite de 60	Toute demande de mutation
Rapprochement d'enfant pour exercice de droit de visite ou de garde en cas des couples séparés *	15 par enfant	Toute demande de mutation

* Charge au parent de justifier d'un droit de garde ou de visite.



3°) Réactions syndicales

a) Rappels : Concernant les points intervenants pour le classement au TAM (tableau annuel de mutation), nous nous sommes prononcés en faveur d'une prise en compte d'une bonification liée aux enfants (tableau ci-dessus).

Lors du Comité Technique de Réseau du 03 octobre, nous avons indiqué être favorables au 9^{ème} critère de départage en cas d'égalité de points (retiré depuis), à savoir la date de naissance.

b) Discrimination ? : Sauf que ces deux points (bonification enfant(s) et date de naissance) sont désormais considérés comme « *discriminatoires* ».

c) Notre justification : Nous estimons pour notre part que :

- **Enfant :** Dans la mesure où le lien affectif entre deux personnes formant un couple est reconnu comme légitime pour l'octroi d'une bonification de points au classement, le lien entre un parent et son enfant nous apparaît tout aussi légitime... Voire davantage, car si un couple peut être amené à se séparer, lorsqu'on est parent, on le demeure quoiqu'il arrive. Nous pensons notamment aux collègues ayant leur première affectation au sein de résidences telles que Roissy ou l'Île-de-France, et dont le salaire de douanier conduira, par la force des choses, à se loger dans des zones plus ou moins sensibles. Leurs contraintes, et préoccupations en tant que parents ayant des enfants à éduquer, faire garder, et scolariser ne sont pas les mêmes que celles des agents célibataires.
- **Date naissance :** Concernant le critère d'âge, dans la mesure où l'ensemble des critères précédents sont fondés sur la notion d'ancienneté, il ne nous paraît ni illogique ni illégitime d'en arriver à considérer l'ancienneté « tout court », après épuisement des critères liés à la carrière. Le caractère « *discriminatoire* » nous apparaît comme relatif, dans la mesure où chaque agent sera amené à en bénéficier le moment venu. Enfin, d'un point de vue sociétal, il nous apparaît légitime que la considération pour un individu puisse grandir avec son âge et son expérience de la vie. Par exemple, si dans un bus une seule place est disponible pour deux voyageurs, il nous paraît admissible que « l'ancien » s'assiede plutôt que « le jeune »...

d) Conclusion : Le fait que ces deux dispositions puissent être rejetées car considérées comme « *discriminatoires* », suscitent à notre sens des questions qui dépassent le cadre de notre administration.



B) Extension des postes à profil



1° Le projet

Si le projet de RP 2018 a été présenté sous la focale de la modification de l'article 60, il comporte une autre modification de taille (maintenue sous silence jusqu'au CTR du 3 octobre) : une vertigineuse extension des postes à profil.

Serv./fonctions	Liste actuelle	Liste proposée
Services « nationaux »	- SCN : Enseignants DNRFP, tous emplois DNRED, - rédacteurs DG	- SCN : tous emplois DNRFP et DNRED, - DG ? (non mentionnée dans la liste, oubli ?) - <u>SVN (services à vocation nationale) : CSRH, CSP, SARC, UIP + SFACT</u>
Outre-Mer	COM et Mayotte	<u>DOM</u> , COM et Mayotte
Services particuliers	Paris-spécial, Info Douane Service, Scanner Mobile Spécial, correspondants sociaux	Paris-spécial, Info Douane Service, Scanner Mobile Spécial, correspondants sociaux, <u>enquêteurs SRE de cat. A et B</u>
Encadrement	emplois SU exercés par des cat. A	emplois SU exercés par des cat. A, <u>IR2/IR3/insp. chef de service</u> (hors enquête cadre sup.)
Rédacteurs A	- DI/DR : Contrôle interne comptable RR, agent poursuivant, auditeur SRA, CROC OPCO, rédacteur performance, chef de secteur et responsable qualité d'un CSP.	- DI/DR : Contrôle interne comptable RR/ <u>RI</u> , tous <u>rédacteurs BOP, PPPCI, PLI, GRH, SG, POC, PAE/SRA</u> - SCN : CID, DNSCE, SNDJ



2° Réactions syndicales

Cette évolution a été rejetée de manière unanime par les organisations syndicales.

Principe : SOLIDAIRES a exprimé sa position. Si nous concevons que quelques postes ou affectations nécessitent une technicité ou des aptitudes particulières, nous considérons qu'une telle extension² :

- constitue une sorte de 3^{ème} phase au recrutement (en sus du concours et de la formation),
- met à mal le statut du fonctionnaire, car contrairement aux deux premières phases, que l'on peut considérer être régies par des critères objectifs et transparents, cette dernière est soumise à la discrétion d'un « recruteur » (terme qui nous fait froid dans le dos).

Nous avons par ailleurs fait part de notre inquiétude sur l'emploi systématique d'enquêtes pour des postes à profil au détriment du TAM afin de ne pas avoir de mauvaise surprise au recrutement.

DNRFP : Nous avons vivement réagi, à l'instar des autres OS à l'extension des postes à profil à l'ensemble des postes de la DNRFP (exemple parmi les plus scandaleux), et indiqué que nous n'étions pas en faveur d'une sanctuarisation -accrue- de cette direction, mais bel et bien d'un brassage avec le reste de la douane.

Les OS ont été unanimes à l'idée que la « haute » administration transmette une fiche pour chaque poste concerné, et fasse part de ses motivations à vouloir les extraire du système au classement. Nous ne voyons pas, pour ne citer que ces 2 exemples, en quoi un agent exerçant des fonctions de secrétariat ou de BHR au sein d'une DI, ne serait pas apte à exercer les mêmes fonctions au sein de la DNRFP.



3° Réponses de la Direction Générale

SOLIDAIRES Douanes a également questionné le pouvoir d'affectation des DI vis à vis des postes à profil.

Enquête / pouvoir d'affectation : le Président a indiqué qu'il y aurait 2 types de situations :

- Lorsque le D.I. aura une visibilité concernant une vacance de poste (départ prévisible à une certaine échéance), il pourra lancer une enquête.
- Lorsque le D.I. n'aura pas de visibilité sur une vacance de poste, il pourra lancer un appel à la résidence, et utiliser son pouvoir d'affectation.

Compétence ? Concernant les postes à profil, le Président a également indiqué, suite aux diverses questions et réactions syndicales que :

- La compétence était privilégiée avant tout, et primait sur la priorité article 60 (ainsi que sur les points de classement, bien entendu).
- Cependant, et à compétence égale, un bénéficiaire de l'art. 60 serait privilégié, le nombre de points sera autant que possible pris en compte pour le départage.

² particulièrement au niveau de la catégorie A, où on peut se demander quels postes échappent au tsunami et si la pertinence d'un TAM serait toujours de mise à ce rythme.

■ ■ ■ 4°) Autres points

Filière contre carrière ?

SOLIDAIRES Douanes a souhaité connaître les motivations de la « haute » administration à étendre les postes à profil dans une telle démesure, et indiqué qu'une telle mesure sanctuariserait les agents dans des filières, réduirait le rôle des CAP, et fragiliserait le statut du fonctionnaire.

DOM ? la DG recule... un peu

Les OS se sont également unanimement interrogées sur le classement à profil de tous les postes de catégorie A sur les tous les DOM, se demandant « *Pourquoi toute la catégorie A ?* », et « *En quoi consiste un profil DOM ?* ».

SOLIDAIRES a indiqué que cette disposition privait les agents de catégorie A du bénéfice de la priorité CIMM au titre de l'article 60.

Le Président a proposé le retrait de cette disposition (concrètement, cela ne changera pas grand chose, un grand nombre de postes de catégorie A dans les DOM, entrant déjà dans le classement des postes à profil).

CSRH et formation

SOLIDAIRES Douanes a cité l'exemple du CSRH, où des agents recrutés sans profil particulier donnent entière satisfaction, car motivés à l'idée de rejoindre cette résidence. Ils se sont adaptés grâce à une formation adéquate et surtout à des compétences personnelles. En cas d'enquête, ils auraient été écartés.

Nous avons également indiqué qu'un profil n'était pas tant une chose innée, que découlant d'une formation, nous avons demandé si par conséquent, l'administration donnerait aux agents les moyens d'acquérir un profil. Nous avons souligné les dangers d'une perte de la polyvalence et rappelé que la formation professionnelle était un droit.

Le Président nous a répondu que la formation serait assurée. Pour lui, il y a le *savoir-faire* et le *savoir-être*. Quand le « vivier » sera épuisé alors l'administration recrutera plus globalement et mettra en place les formations idoines.

Concernant la catégorie A, le Président a indiqué qu'il ne fallait pas perdre de vue qu'à partir du grade d'IR3, tous les postes étaient à profil.

Échéances à venir

Concernant le calendrier, et la nécessité de mise en place du nouveau Règlement Particulier (RP) pour la campagne de mutation 2018, le Président a indiqué qu'il y aurait (au moins) un autre GT sur le thème (prévu *a priori* pour le 11 janvier 2018, il traitera aussi de la refonte du RP pour les marins).


Il a précisé que du point de vue de l'administration, il n'était pas obligatoire de le présenter en Comité Technique de Réseau (CTR), car il n'entraînait pas de modifications statutaires... Il a ajouté qu'au niveau de la DGFIP, la circulaire sur les mutations était issue des GT.

Pour conclure

Alors que le cycle de discussion avait bien démarré au printemps, voilà qu'il fait une sortie de route à l'automne :

- Du fait d'une décision jurisprudentielle, ce GT ne fut pas conclusif en matière de mise en place des critères subsidiaires de priorité mutation.
- Sans compter que la « haute » administration se saisit de l'occasion de la réécriture du *Règlement Particulier (RP) mutations* pour faire avancer son agenda en matière de « profilage ». Ainsi voilà que les postes à profil seraient en voie de généralisation pour la catégorie A, et en extension pour les autres catégories, à commencer par les divers services nationaux... De surcroît, le président a conclu en indiquant qu'il y aura certes (un peu?) plus de précisions concernant les justificatifs du classement de tels emplois en postes à profil, mais qu'il n'y aura pas de fiche de poste précise...

En d'autres termes : quand l'« arbre de l'article 60 » masque la « forêt des postes à profil »...

 Pour SOLIDAIRES siégeaient Edwige Yot et Yannick Devergnas. Pour plus de précisions, n'hésitez pas à les contacter.



Lexique

Sigle	Signification
BHR	Brigade Hors Rang
BOP	Budget Opérationnel de Programme
CAP	Commission Administrative Paritaire
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CGT	Confédération Générale du Travail
CID	Centre Informatique Douanier
CIMM	Centre des Intérêts Matériels et Moraux
COM	Collectivité d'Outre-mer
CROC	Cellule de Renseignement et d'Orientation des Contrôles
CSP	Centre de Services Partagés
CSRH	Centre de Services des Ressources Humaines
CTR	Comité Technique de Réseau
DGFîP	Direction Générale des Finances Publiques
DI / DR	Direction Interrégionale / Régionale
DNRFP	Direction Nationale du Recrutement et de la Formation Professionnelle
DNSCE	Direction Nationale des Statistiques du Commerce Extérieur
DOM	Département d'Outre-mer
EN	Education Nationale
ENDLR	Ecole Nationale des Douanes de La Rochelle
GRH	Gestion des Ressources Humaines
GT	Groupe de Travail
IR3/IR2	Inspecteur Régional de 3 ^{ème} classe / 2 ^{ème} classe
OS	Organisation Syndicale
PAE	Pôle d'Action Economique
PLI	Pôle Logistique et Informatique
POC	Pôle d'Orientation des Contrôles
PPPCI	Pôle Pilotage, Performances et Contrôle Interne
QPV	Quartier Prioritaire de la Ville
RC	Rapprochement de Conjoint
RI / RR	Recette Interrégionale / Régionale
RP	Règlement Particulier
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SARC	Service d'Analyse de Risque et de Ciblage
SCN	Service à Compétence Nationale
SFACT	Service FACTurier
SG	Secrétariat Général
SGC	Service Grands Comptes
SNDJ	Service National de la Douane Judiciaire
SRA / SRE	Service Régional d'Audit / d'Enquête
UIP	Unité Information Passagers
UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes
USD-FO	Union Syndicale des Douanes – Force Ouvrière
ZUS	Zone Urbaine Sensible

L'arbre qui cache la forêt



Syndicat SOLIDAIRES Douanes

93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS

tél : 01 55 25 28 85

site internet : <http://solidaires-douanes.org>

courriel : contact@solidaires-douanes.org