



Mobilité, baisse d'effectifs et rémunération au mérite



Introduction



A) Présents

a) « Haute » administration :
Cette Commission Administrative Paritaire Centrale (CAPC) était **présidée** par M^{me} DEBAUX, sous-directrice A, **assistée** de :

- M. DECANter, chef du bureau A/2
- et leurs collaborateurs.

b) Les 3 syndicats **représentatifs** siégeaient :

- CFDT,
- SOLIDAIRES,
- USD-FO.



B) Préalables

SOLIDAIRES a lu la déclaration préalable jointe en annexe (voir p4).

M^{me} **DEBAUX** a **répondu** être parfaitement consciente de la problématique, mais expliqué qu'elle se contentait d'appliquer les taux promus/promouvables imposés par le Secrétariat Général (SG) du Ministère. Elle a été plutôt pessimiste pour les années à venir, estimant qu'il fallait s'attendre à voir ces taux baisser et donc le nombre de promotions se tarir régulièrement. Elle a cependant estimé qu'il y avait d'autres outils que les promotions pour reconnaître le travail d'un agent, faisant clairement allusion au RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant Compte des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel = rémunération au mérite).

Nous lui avons rappelé notre opposition de principe à cette mesure, qui introduira encore plus d'arbitraire qu'actuellement.



I – Approbation de 4 procès-verbaux (PV)

La CAPC a approuvé à l'unanimité les PV des CAPC des 21/09/2017 (mise en compétition d'emplois IR1), 30/11/2017 (TA IR2 et TA IP1-IP2), 25/01/2018 (mise en compétition d'emplois IR1) et 28/03/2018 (mise en compétition d'emplois IR1).



II – Situations d'agents

Le **recours** d'un agent souhaitant obtenir 1 journée de **télétravail** est réexaminé, suite à enquête complémentaire demandée par la DG. Finalement, le collègue obtient satisfaction. Vote unanime en faveur de cette décision.

Un attaché principal de la mairie de Paris a demandé son **détachement** sur un poste du service central de la Masse, spécialisé dans les marchés publics.

Un appel à candidatures ayant été préalablement infructueux au sein de la DGDDI, l'ensemble des OS a voté favorablement pour cette arrivée en tant qu'IR2.



III – Mise en compétition d'emplois d'IR2 et d'IR3

1°) Statistiques

a) Postes offerts

Dans le cadre de l'enquête A2 du 19/07/2018, 42 postes étaient proposés :

- 5 postes de chef de Service Régional d'Enquêtes (SRE),
- 1 poste de chef de service viticulture,
- 4 postes de secrétaire général (SG),
- 7 postes de chef de bureau de douane,
- 2 postes d'adjoint à un chef de bureau de douane,
- 1 poste d'adjoint au chef divisionnaire,
- 1 poste de chef du Centre Opérationnel Douanier Maritime (CODM),
- 1 poste de chef du service Scanners Mobiles Spéciaux (SMS),
- 3 postes de responsable de service dans des Services à Compétence Nationale (SCN),
- 4 postes de Chef de Service Douanier de la Surveillance (CSDS),
- 1 poste à Paris-Spécial,
- 8 postes de promotion retraite
- 4 postes d'experts :
 - 2 DG,
 - 1 informatique,
 - et 1 Officier de Douane Judiciaire (ODJ).

b) Candidats :

95 agents ont postulé à cette enquête : 4 IP1, 12 IR1 et 79 IR2.

c) Postes non demandés

Aucune candidature n'a été émise pour :

- les postes de chef du service SMS,
- le poste de chargé de mission BEAT à la DNRED,
- le poste d'adjoint à Lyon-Saint-Exupéry,
- 2 postes de CSDS (BSE Dieppe et BSI Baisieux-Camphin).

d) Attribution

Au final, 34 postes ont été attribués (à 8 IR1 en mutation et 26 IR2 en promotion).

3 postes pour lesquels des candidatures existaient n'ont pas été pourvus :

- Le poste de chef du bureau de Poitiers n'a pas été pourvu, le seul candidat ayant obtenu un meilleur choix.
- Quant au poste de chef du CODM à Marseille, l'administration a préféré le retirer, malgré 2 candidatures, estimant qu'il n'y avait pas d'urgence et qu'une réflexion complémentaire devait être menée.
- Enfin, le poste d'adjoint au Chef divisionnaire de Roissy voyageurs division 4 n'a pas été pourvu, le premier candidat ayant obtenu un meilleur choix, le second ayant été écarté pour des raisons douteuses.



2°) Commentaires

Un long débat a porté sur l'exigence de **mobilité pour les cadres supérieurs** et en particulier les CSDS.

La DG estime qu'il ne faut pas rester sur un poste plus de quelques années (5 à 7 ans, semble-t-il), sous peine de tomber dans un exercice routinier de ses fonctions.

Nous avons fait observer que l'expérience était également un bon moyen de valoriser son travail, mais il est clair que nous n'avons pas été entendus.



3°) Vote

Rappelons que SOLIDAIRES, représentant des IR2 ne vote que lorsqu'un candidat du grade d'IR2 est proposé à la promotion (L'USD-FO a des représentants dans les 3 grades : IP1, IR1 et IR2).

SOLIDAIRES a voté :

- Contre les propositions de l'administration lorsque, prenant part au vote, le candidat placé en premier n'a pas été retenu (3 cas),
- Pour, dans la situation inverse (22 cas).
- À noter également une abstention, dans un cas très particulier où l'administration a fait le nécessaire pour régler la situation particulièrement difficile d'un agent.



IV – Tableau d'Avancement IR2



1°) Présentation

À la demande des OS, surprises de la date de ce tableau d'avancement, qui, traditionnellement, se déroule plutôt en novembre, M^{me} Deboux explique qu'avec ses services ils ont été obligés de l'anticiper du fait des élections professionnelles. Le calendrier habituel sera de nouveau appliqué les années suivantes.



2°) Statistiques

Vocations : 275 agents avaient vocation.

Écartés : 9 ont fait l'objet d'une notice de non-proposition émise par la hiérarchie locale et qui, de fait, ont été écartés par la CAPC. Rappelons que les agents écartés de cette promotion ne sont pas informés de l'existence de cette fiche de non-proposition. C'est pourquoi il ne faut pas hésiter à demander la communication de son dossier personnel, afin d'être informés de ce type d'informations, essentielles dans le déroulement d'une carrière.

Promus : La promotion a bénéficié à 66 IR2, dont 33 experts, 32 chefs de service et 1 au titre de permanent syndical (!).



3°) Commentaires

Il a été constaté lors de cette CAPC que la répartition expert-chef de service est désormais à égalité, alors qu'elle était il y a encore peu, de 2/3 pour les experts, 1/3 pour les chefs de service. Cela est dû au fait que les baisses de promotions (66 en 2018 contre 90 en 2017) sont subies par les experts, du fait de la priorité affichée en faveur des chefs de service. Compte tenu de la raréfaction des promotions à venir, ceci est très problématique pour l'avenir.

D'autant plus qu'un débat s'est ouvert sur cette priorité, la DG estimant qu'il suffisait d'avoir 2 ans d'IR3 et être chef de service, même depuis quelques semaines, pour passer IR2, alors que les OS pensaient qu'il fallait 2 ans d'exercice en tant que chef de service pour obtenir cette priorité.

La DG a indiqué qu'en 2017, il fallait en moyenne 5 ans et 3 mois pour passer d'IR3 à IR2 (chefs de service et experts globalisés). Lors de cette CAPC, on a constaté que certains IR3 experts depuis 6 ans n'ont toujours pas été nommés IR2. La route devient de plus en plus longue !



4°) Vote

SOLIDAIRES s'est abstenu sur la liste de ce TA, au motif que la cap surchargée n'a pas permis d'examiner les dossiers individuels ayant donné lieu à fiche de non proposition au tableau d'IR2, et de procéder à confrontation.

 **SOLIDAIRES Douanes était représenté par Philippe Reynaud (titulaire) et Jacques Cheminet (suppléant). Pour plus de précisions, les contacter.**



Syndicat SOLIDAIRES Douanes

93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS

tél : 01 73 73 12 50

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

courriel : contact@solidaires-douanes.org

Annexe : notre déclaration préalable



CAPC n°2-3 (IP-IR)
du mercredi 19 septembre 2018
Mise en compétition d'emplois IR1
et Tableau d'Avancement IR2



Carrière

préalable

Madame la Présidente,

Quelques chiffres pour commencer :

- Promotions au grade d'inspecteur régional de 1^{ère} classe (IR1) : 35 déjà effectuées en 2018, 70 en 2017.
- Tableau d'Avancement au grade d'inspecteur régional de 2^{ème} classe (TA IR2) : 66 en 2018, 90 en 2017.
- Tableau d'Avancement au grade d'inspecteur régional de 3^{ème} classe (TA IR3) : 57 au 1^{er} tour de 2018 (dont 9 promotions retraite) : nombre total 2018 inconnu à ce jour.
- Liste d'Aptitude au grade d'inspecteur (LA B en A) : 13 en 2018 (13 actifs et 0 retraite) + liste complémentaire de 2 actifs. En 2017, 32 promotions (25 actifs et 7 retraites), en 2014, 61 promotions (32 actifs et 29 retraites)
- Liste d'Aptitude au grade de contrôleur (LA C en B) : 44 en 2018 (39 actifs et 5 retraites) + liste complémentaire de 31 actifs et 1 retraite. En 2017, 108 promotions et en 2016, 75 promotions (60 liste principale + 15 liste complémentaire).

Ces chiffres témoignent d'une véritable distorsion de traitement entre les catégorie A, A+ et les catégories B et C. En effet, ces deux dernières catégories, et tout particulièrement les B, ont vu leur possibilité de promotion via la LA devenir quasiment marginale (en 2018, le nombre de promus via la LA de B en A représentait à peine plus de 20 % que le nombre offert en 2014).

À l'inverse, les promotions IR1 se portent plutôt bien, puisqu'on peut imaginer qu'à l'issue de cette CAP, le nombre d'IR2 promus IR1 sera comparable à 2017. Au niveau des IR2, c'est moins bien, puisque les promos 2018 sont en baisse de plus de 25 % par rapport à 2017. Quant aux IR3, difficile de se prononcer puisqu'il faudra attendre le deuxième tour en décembre pour connaître leur nombre exact.

Nous constatons donc que tout ce qui relève des tableaux d'avancement est relativement épargné, comparé aux listes d'aptitude.

Rappelons que SOLIDAIRES a toujours dénoncé le caractère très subjectif des promotions en LA et a ainsi privilégié le mode d'accès par concours ou examen professionnel au corps supérieur où les candidats sont davantage sur un pied d'égalité. Par ailleurs, SOLIDAIRES a toujours revendiqué la linéarité de carrière c'est à dire la progression sans barrage ni sélection jusqu'au dernier échelon du corps. De ce fait, c'est l'ensemble des agents répondant aux conditions statutaires qui devraient être proposés dans l'ordre de l'ancienneté.

Avec le gel du point d'indice depuis des années, les promotions constituent désormais une des rares possibilités de maintenir son pouvoir d'achat. SOLIDAIRES dénonce donc la diminution importante et rapide du volume global de promotions, résultat d'une politique délibérée menée par le ministère, avec, notamment la suppression cette année du Plan Ministériel de Qualification (PMQ).

Par ailleurs, dans le contexte que nous connaissons en douane, avec l'existence de listes d'aptitude et de tableaux d'avancement, nous ne pouvons admettre que ces diminutions de promotions se fassent essentiellement au détriment des catégories B et C.

SOLIDAIRES demande le retour à un niveau de promotions qui laisse espérer à tous les douaniers, la possibilité de dérouler une carrière dans des conditions satisfaisantes. SOLIDAIRES souhaite également qu'un minimum d'équité soit apporté dans la manière dont les promotions se répartissent au sein des différentes catégories.

La délégation SOLIDAIRES Douanes