



Mobilité Mutation



Le guide pour les campagnes 2024

Sommaire

Préambule	<i>pages 2 et 3</i>
I – Synthèse (thématique et calendaire)	<i>pages 4 à 6</i>
II – Lignes directrices de gestion en détail	<i>pages 7 à 22</i>
A) Introduction/Historique	<i>pages 8 et 9</i>
B) Mouvements	<i>pages 10 et 11</i>
C) Affectations (durées minimales et maximales)	<i>pages 12 à 15</i>
D) Points de classement (ancienneté, priorités légales et subsidiaires)	<i>pages 16 à 20</i>
E) Postes à profil	<i>pages 21 et 22</i>
III – Recours sur les mutations	<i>pages 23 à 25</i>
A) Présentation	<i>page 24</i>
B) Modalités de transmission	<i>page 24</i>
C) Modèles-types	<i>page 25</i>
Lexique	<i>pages 26-27</i>



Préambule



Préambule

*SOLIDAIRES Douanes est une organisation syndicale (O.S.) particulièrement attachée à la sauvegarde des **intérêts moraux et matériels des personnels** de la Direction générale des Droits indirects (D.G.D.D.I).*

En matière de « grandes » thématiques, notre positionnement est nettement affirmé sur :

- *la défense des missions et des moyens afférents, afin de pouvoir servir au mieux la Collectivité ;*
- *la carrière des personnels et l'action sociale dans toutes ses composantes.*

C'est pour cela que nous avons combattu la loi de transformation de la Fonction publique (L.T.F.P. ou « loi Dussopt ») du 6 août 2019.

En effet cette loi casse les principes de gestion égalitaire des personnels fonctionnaires conquis pour partie à la Libération, notamment par la contestation des prérogatives de la représentation du personnel dans le cadre d'instances multilatérales !

C'est pour cela que nous avons mené une lutte également contre les lignes directrices de gestion (L.D.G.) déclinant cette loi, notamment en matière de mobilité et mutation.

La D.G.D.D.I. n'est guère bien servie par ses autorités. Madame la Directrice générale Isabelle Braun-Lemaire, co-rédactrice de la LTFP lorsqu'elle occupait la fonction de secrétaire générale des ministères économiques et financiers, a ensuite mis en œuvre les L.D.G. avec zèle à son arrivée à la tête de la D.G.D.D.I.

Pied à pied, par la fourniture d'analyses et de contre-propositions, nous avons réussi à infléchir la position de la « haute » administration sur plusieurs items.

Certes la représentation du personnel est plurielle, et n'a donc pas forcément les mêmes appréciations que SOLIDAIRES sur les différents sujets. Une opportunité dont a profité la « haute » administration pour initier divers reculs !

Mais si la « haute » administration tente de faire sortir l'action syndicale d'un cadre multilatéral, nous pouvons la faire rentrer par d'autres biais, unitaires, bilatéraux, juridiques notamment !

*Notre pugnacité et notre technicité sont reconnues et appréciées par nos collègues de la DGDDI. En effet, au sortir des dernières élections professionnelles, **SOLIDAIRES Douanes est le seul syndicat à être représentatif sur son seul nom dans les 3 catégories : A, B et C !***

*C'est pourquoi nous mettons à disposition du plus grand nombre ce guide, pour **fournir des clés de compréhension et d'action** (via modèle de recours), et plus largement pour fournir un outil « d'autodéfense » face à la jungle de la nouvelle gestion ultralibérale des personnels.*

Bilatéral/multilatéral ?

*Un cadre bilatéral est un lieu où seule une organisation syndicale (O.S.) discute avec la « haute » administration.
Exemple : une audience.*

*Un cadre multilatéral est un lieu où toutes les O.S. siègent selon leur représentativité (issue des élections professionnelles) face à leur la « haute » administration.
Exemple : commission administrative paritaire (C.A.P.).*



I – Synthèse



A) Synthèse thématique (*principaux changements*) *page 5*



B) Synthèse calendaire (*des campagnes de mutation*) *page 6*



A) Synthèse thématique

	Jusqu'en 2019	Changements	
		depuis 2020	depuis 2021
	Étude/vérification en CAP, droit de regard des élus	SUPPRIMÉ EN 2020 !	
	Tableau de classement : publié, transparent	SUPPRIMÉ EN 2020 ! Opacité, impossibilité de vérification du classement (aucune mention de points)	
	Radiation : possible, sans limitation	SUPPRIMÉE EN 2020 !	
	Demandes d'inscription hors période	SUPPRIMÉES EN 2020 !	
	Choix de résidences : illimité	SUPPRIMÉ EN 2020 ! plafond maximum : 8 / 18 20	
	Campagnes d'inscription : 3 fois/an → en décembre année N-1 → en février/mars année N → en septembre année N	DIMINUÉ EN 2020 ! En 2020 : 1 fois/an → du 17 février au 24 mars (pour le tour du 01/09/20)	À partir de 2021 : 2 fois/12 mois → en septembre N-1 (pour 1 ^{er} tour du 01/03) → en février année N (pour 2 ^{ème} tour du 01/09)
	Nombre de tours de mutations : campagne annuelle unique et 2 tours/an : → le 01/09 année N → le 31/12 année N	En 2020 : 1 fois/an seul tour du 01/09/2020	À partir de 2021 : 2 fois/12 mois via 2 campagnes annuelles distinctes → 1 ^{er} tour le 01/03 → 2 ^d tour le 01/09
	Durée minimale dans la résidence		EXIGÉE DEPUIS 2021 ! 3 ans 2 ans minimum ! Sauf pour les priorités légales, suite à interventions de SOLIDAIRES (!) : - rapprochement conjoint (R.C.), - originaires Outre-mer (C.I.M.M.), - collègues souffrant de handicap (R.Q.T.H.), - travail en quartiers sensibles (Q.P.V.) + Hors 1 ^{ère} affectation : désormais limité à une liste de résidences (Nouveauté 2022-2) 3 ans pour les encadrants A/A ⁺ chefs de service ou adjoints, 3 ans pour spécialistes et ODJ (et 5 ans dans la spécialité) 0 exception (ni prioritaires ni pour enquêtes)
	Durée maximale dans la résidence		EXIGÉE ICI ET LÀ DEPUIS 2021 ! 5 ans 7 à 10 ans max ! <u>7 ans</u> : formateurs permanents & chefs de projet pédagogique + en SU : SMS, BSM, + en CO : raffineries, oléoducs + en cat. A : chefs de service <u>10 ans</u> : exception pour ≈ 180 postes de chefs de service
	Priorités	N^{elle} priorité légale restructurations (art 62 bis, distinct des suppressions de poste)	Nouvelles priorités subsidiaires : - proche aidant handicap (+50 pts), - rapprochement d'enfant (+50 pts) - conjoint de restructuré (+200 pts) (revendications SOLIDAIRES)



II – LDG en détails



A) Introduction/Historique

page 8



B) Mouvements – principes généraux

page 10



C) Affectations (*durées minimales et maximales*)

page 12



D) Points de classement (*dont priorités*)

page 16



E) Postes à profil

page 21



A) Introduction / Historique



A) Introduction/Historique



1°) Le cadre : la « Loi Dussopt » de transformation de la Fonction publique

Cycle de discussions : quelques correctifs apportés

Lors de 4 groupes de travail (GT) directionnels et 3 GT ministériels tenus entre le 02/10/2019 et le 18/12/2019, SOLIDAIRES Douanes, a exprimé sa farouche opposition à l'esprit et aux dispositions de la loi de transformation de la Fonction publique (L.T.F.P., dite « Loi Dussopt »).

Conscients de l'importance des mutations et mobilités en matière de fonctionnement d'une administration, SOLIDAIRES a fourni force analyses et propositions.

Ce travail syndical s'est confronté à un certain dogmatisme. Aussi bien :

- sur le cadre (abolition par la LTFP des commissions administratives paritaires – CAP – en matière de mutation),
- que sur diverses modalités pratiques des lignes directrices de gestion (LDG), notamment la fin des demandes de radiation, la fin des demandes d'inscription hors-période, etc.

Certes, par notre technicité et pugnacité, divers errements ont été corrigés. Néanmoins, même amendées, les LDG sont toujours contestables.



2°) Conséquence : Fin du droit de regard en C.A.P. !

Pour rappel, ce nouveau dispositif des lignes directrices de gestion (LDG) fait **table rase des Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.) mutations.**

Il met ainsi fin à l'examen paritaire, avec la présence de la représentation des personnels en format multilatéral (tous les syndicats représentatifs siégeant en même temps en réunion), des demandes de :

- mutation,
- détachement,
- disponibilité,
- mises à disposition,
- ainsi que les intégrations directes.

La « haute » administration de la D.G.D.D.I. examinera les demandes, les situations particulières, et prononcera les mouvements unilatéralement.



3°) Le combat SOLIDAIRES continue !

Ainsi que SOLIDAIRES l'a dénoncé, l'individualisation des carrières voulue par la LTFP est **faussement un levier « d'efficacité »**. C'est en réalité un instrument d'affaiblissement du Service public.

Cette individualisation, conjuguée à l'austérité budgétaire en matière de moyens, aboutit à une grave situation en matière de mutations et mobilités.

Le panel des mutations est réduit d'année en année au fil des fermetures de postes et de services ! Ce qui bloque les agents prétendant aux priorités légales : rapprochement de conjoints (RC), centre des intérêts matériels et moraux (CIMM), handicap...

S'ajoutent à cela des critères limitatifs (durées minimales & maximales) qui entravent le comblement de besoins.

Vote : un projet restant antidémocratique

À l'issue de ces GT, la « haute » administration a soumis au vote du Comité Technique de Réseau (C.T.R.) son projet de lignes directrices de gestion (L.D.G.) en matière de mobilités.

Lors de ce CTR tenu le 21/01/2020, sans réelle surprise par rapport aux débats, le vote syndical a été mitigé.

→ CONTRE le projet :

CGT, CFDT, SOLIDAIRES, UNSA.

→ ABSTENTION sur le projet : USD-FO.

Même si le rejet du projet était majoritaire parmi les organisations syndicales, la « haute » administration a interprété l'abstention d'une organisation tel un quitus à son projet.

De fait, puisqu'il n'y avait pas d'opposition unanime, la « haute » administration n'a pas considéré nécessaire de renouveler la discussion en instance et encore moins d'y réviser son projet.

L'action syndicale évolue et ne s'efface pas :

- les dossiers individuels sont portés désormais par courriers et oralement lors d'audiences directionnelles en format bilatéral (tête-à-tête entre le syndicat et la Direction),
- les dossiers collectifs continuent d'être portés par tous les leviers disponibles (en réunions, par la communication, etc). De fait, c'est ce qui a amené la « haute » administration à apporter des évolutions à partir du mouvement 2022-2.

Néanmoins, SOLIDAIRES revendique l'abolition des LDG et exige l'association multilatérale des élus du personnel à la prise de décision !

Pour SOLIDAIRES, il n'y a pas de fatalité, les mesures correctives ne manquent pas, dont :

- *transparence par la publication des tableaux de classement avec mention du nombre de points ;*
- *hausse du volume des mutations, par une hausse massive des effectifs et un maillage renforcé des résidences et services administratifs ;*
- *abolition des durées minimales et maximales de résidence ;*
- *primauté à l'ancienneté par la couverture des besoins en priorité par le TAM, et seulement après par les affectations.*



B) Mouvements – principes généraux



B) Mouvements – principes généraux

La mise en place des L.D.G. en matière de mobilités s'accompagne d'un certain nombre de mesures (pour la plupart régressives). Nous les détaillons ci-après dans ce guide.

Nous invitons les agents à y prêter une attention particulière. Aussi, il est important de connaître ses droits, pour ne pas être lésé. Comme le dit la maxime : *le savoir, c'est le pouvoir.*



1°) Présentation



a) Clarification calendaire : 2 campagnes/an, espacées de 6 mois

Le nouveau calendrier des mutations est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2021 (cf synthèse pour 2023 & 2024 en p6 de ce guide) .

Il voit s'opérer 2 campagnes par tranche de 12 mois.

- inscription : septembre année N,
- mutation : mars année N+1,
- inscription : février année N+1,
- mutation : septembre année N+1.

2020 était une année transitoire, qui n'a observé qu'un seul tour de mutations (inscription en février pour mutation en septembre).



b) Multiples restrictions : exit les radiations, refus, publications...

La période de radiation disparaît. Dès lors que les inscriptions sont clôturées, il n'est plus possible aux agents de modifier leurs choix.

Ils peuvent toujours faire part d'une situation ou de circonstances particulières à l'administration, mais sans garantie d'acceptation.

Les possibilités d'inscription hors période disparaissent également.

Les refus de mutation, hors motifs estimés recevables, ne sont plus acceptés.

L'administration peut instruire une action disciplinaire envers les agents ne rejoignant pas leur affectation.

Une limitation à 20 demandes de résidences est instaurée (hors enquêtes).

Les points de classement ne sont plus publiés, ce qui ne permet plus à chacun de mettre en parallèle rang de classement et mouvements.



2°) Notre position : régression mais obtention du relèvement du plafond de résidences pouvant être demandées : ~~5~~ ~~10~~ 20

Devoir de communication de la DG

En instance, SOLIDAIRES Douanes a dénoncé les aspects régressifs de ces mesures.

Nous avons insisté sur l'impératif de communication autour de ces changements, et demandé notamment que les nouvelles mesures apparaissent clairement au niveau de l'application mutation, afin que les agents ne soient pas pris de cours.

Certes désormais, certaines évolutions semblent être connues de la majorité des collègues. Néanmoins, les mésinterprétations et méconnaissances sont encore nombreuses.

Restriction et opacité

Nous avons par ailleurs indiqué en instances que le refus de mutation ne correspond pas à notre sens à un manquement déontologique. Dès lors, la réponse disciplinaire nous semble inadaptée.

Nous avons également dénoncé l'opacité instaurée par la non-publication des points de classement.

SOLIDAIRES se tient à la disposition des collègues pour répondre à leurs demandes.

Face à un certain labyrinthe administratif, l'expertise syndicale est un outil crucial de défense des intérêts des personnels : contactez-nous !

Plafond de demandes révisé

Concernant la limitation des demandes, initialement fixées à 5 puis 10, SOLIDAIRES a obtenu le relèvement à 20 résidences (illimité pour réorganisés).

Nous avons indiqué lors des travaux préparatoires, qu'elle pourrait, sur un plan juridique, porter atteinte à la priorité légale pour rapprochement de conjoints (RC), un agent devant avoir la possibilité de demander l'ensemble des résidences :

- du département de son conjoint,
- ainsi que des départements limitrophes,
- dans les deux branches.

Nous sommes satisfaits de ce relèvement, car lorsqu'une difficulté est présente dans un service, il importe de fournir un maximum de possibilités de mouvements aux personnels.

Mais divers autres obstacles demeurent. Par exemple, la limitation à un mouvement dans l'année est une contrainte excessive !



C) Affectation



C) Affectations

1° Durées minimales d'affectation

Des durées minimales à partir de la date d'affectation ou de titularisation sont instaurées



a) Agents en situation de 1^{ère} mobilité interne

2 ans, sauf pour DOM/COM (1 an) et priorités légales (0 an)



La règle → **2 ans** pour toutes les directions hexagonales et pour la Guyane.

En 2020, le périmètre initial était très large. En 2022, suite notamment à l'action de SOLIDAIRES Douanes, le périmètre de la mesure a été révisé à la baisse en 2 temps :

- D'abord dès 2020, par l'exclusion des priorités légales du dispositif.
- Ensuite à partir de la campagne 2022-2, par la légère limitation du périmètre de gestion concerné.



Dérogation n°1 : DOM/COM

(Départements / Collectivités d'Outre-mer) → **1 an**

Les 2 ans sont réduits à 1 an pour les agents en situation de 1^{ère} mobilité interne au sein de résidences ultramarines fonctionnant sur un principe de demande « tous postes » :

Océan	Directions
Atlantique	Guadeloupe Martinique Saint-Pierre-et-Miquelon
Indien	Mayotte La Réunion
Pacifique	Nouvelle-Calédonie Polynésie française Wallis-et-Futuna



Dérogation n°2 : Priorités légales

(R.C., R.Q.T.H., C.I.M.M., Q.P.V., suppressions de postes) → **0 an**

Les 2 ans sont réduits à 0 pour les priorités légales.

Priorités légales	
	Rapprochement de <u>conjoint</u> s (R.C.) ¹
	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H.) pour les personnels porteurs de <u>handicap ou de maladies invalidantes et/ou évolutives</u>
	Centre des intérêts matériels et moraux (C.I.M.M.) pour les personnels <u>originaires d'Outre-mer</u>
	<u>Quartier prioritaire</u> de la politique de la ville (Q.P.V., ex zones urbaines sensibles – ZUS)
	<u>Suppressions de postes</u> hors restructurations (les situations de suppression d'emploi « <i>sans que l'agent ne puisse être reclassé à son grade dans son service</i> »)



Périmètre de gestion : quasi toute affectation gérée au TAM ou à profil.

Types de gestion	Périmètre	Observations
Affectation (emploi occupé suite à 1 ^{ère} affectation dans le corps en qualité d'agent titulaire de ce corps)	Pour sortie de formation initiale suite : - à concours - sélection interne	néant
Intégration (emploi occupé suite à l'intégration dans un corps)	Pour : - liste d'aptitude (LA) et examen professionnel (exa pro) - recrutement sans concours	néant
Formation (emploi occupé suite à 1 ^{ère} affectation à l'issue d'une formation qualifiante, à compter de la date d'effet de la nouvelle affectation dans la spécialité)	Pour : - <u>tous une part</u> des personnels aéromaritimes (marins G1, G2, G4 & mécaniciens G1, G2) (<i>Nouveauté 2022-2</i>) - équipes maîtres de chien (EMC) - motocyclistes - officiers de douane judiciaire (ODJ) - <u>tous</u> informaticiens TAI <u>seulement ceux</u> recrutés par <u>concours spécifique</u> (<i>Nouveauté 2022-2</i>)	<i>En sus de l'obligation de durée à la résidence d'affectation de 2 ans, il y a une obligation de 5 ans dans la spécialité/qualification.</i>

1 NB : depuis 2018, les concubinages ne sont pas acceptés pour le RC. Les couples doivent être mariés ou pacsés, et la personne inscrite au TAM en RC doit fournir une attestation de dépôt de déclaration fiscale commune.



b) Agents en situation de 2^{ème}, 3^{ème} mobilité interne (et suivantes) : 2 ans pour un nombre strictement limité de résidences (Nouveauté 2022-2).



La règle → Certaines résidences.

En 2020, le périmètre initial était très large. En 2022, via notamment l'action de SOLIDAIRES, le périmètre baisse par la limitation à un nombre de résidences/services, en sus des priorités légales.

Périmètre	LDG publiées en 2020	LDG publiées en 2022
Résidences (emploi occupé dans une résidence gérée au TAM ou à profil-enquête)	Toutes !!!	Certaines (voir ci-après)



La liste complète

Directions / régions	Départements	Résidences/services
Outre-mer	Guadeloupe (971)	- Basse-Terre BSN - Pointe-à-Pitre BSN - Saint Martin BGC
	Guyane (973)	- Kourou BGC - Saint-Georges-de-l'Oyapock CO (bureau) et SU (BSE) - Saint-Laurent-du-Maroni CO (bureau) et SU (BSE)
	Martinique (972)	- Fort-de-France BSN et CODMT - Le Marin BSN
	Mayotte (976)	- tous services CO et SU
Auv.-Rhône-Alpes	Savoie (73)	- Modane SU (CCPD, BSI, BSI ferrovaire)
Bourg.-Franche Comté	Doubs (25)	- Morteau CO (bureau) et SU (BSE, STA)
Grand Est	Meurthe-et-Moselle (54)	- Longwy-Mont-Saint-Martin SU (BSE)
	Moselle (57)	- Metz DI (tous services), Metz agglomération CO & SU
	Haut-Rhin (68)	- Saint-Louis CO & SU (tous services)
Hauts-de-France	Nord (59)	- Dunkerque BC
	Pas-de-Calais (62)	- Calais BC
	Paris (75)	- DG, Paris garantie, IMI, Paris TSI, CO & SU (tous services), SARC
Île-de-France	Seine-et-Marne (77)	- Grandpuits CO (bureau raffinerie) - Marne-la-Vallée CO (bureau), SU (BSI) et TSI - Melun SU (BSI)
	Yvelines (78)	- Saint-Germain-en-Laye CO (services DR) et SU (div), TSI - Trappes-Pissaloup CO (Bureau)
	Essonne (91)	- Corbeil-Evry CO (bureau) - Villebon-les-Ulis SU (BSI) - Wissous SU (BSI)
	Hauts-de-Seine (92)	- Gennevilliers CO (bureau) et SU (BSI)
	Seine-Saint-Denis (93)	- Aulnay-sous-Bois CO (bureau) et SU (BSI) - Roissy CO, SU, TSI, UIP (tous services)
	Val-de-Marne (94)	- Boissy-Saint-Léger CO (recrutement, bureau) et SU (STA) - Orly CO, SU (tous services) et TSI - Rungis CO (bureau) et SU (BSI)
	Val-d'Oise (95)	- Garges CÎSD (admi et TAI) - Osny Service assistance utilisateur (SAU) du CID
	Normandie	Seine-Maritime
Nouvelle-Aquitaine	Gironde (33)	- Bordeaux CSRH (tous services CO et TSI)
Occitanie	Pyrénées-Orientales (66)	- Porta CO (bureau) et SU (BSE)
Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA)	Bouches-du-Rhône (13)	- Fos-Port de Bouc CO (bureau), SU (BSN et SMS)
	Var (83)	- Sainte-Maxime BSN
Toutes directions	Tous départements concernés	- Pôle logistique et informatique (PLI), pôle ressources humaines (RH) - Pôle pilotage, performance, contrôle interne (PPCI) - Recette interrégionale (RI) et régionale (RR) - Service territorial de l'EPA Masse (STM) d'une DI



c) Encadrants de catégorie A : 3 ans

Trois ans pour les agents de catégorie A dans un emploi de chef de service ou adjoint, pour les 2 branches :

- chefs de bureau,
- chefs de service de la Douane en Surveillance (C.S.D.S.),
- et leur adjoints (C.S.D.S.A.).

Trois ans également pour les cadres supérieurs A⁺ (Nouveauté 2022-2) :

- inspecteurs principaux (IP),
- directeurs des services douaniers.



d) Notre position : une régression, mais obtention dérogation pour priorités légales

SOLIDAIRES a dénoncé l'aspect régressif de ces durées minimales par rapport au précédent dispositif, car entravant notamment les priorités légales : R.C., R.Q.T.H., C.I.M.M., Q.P.V., suppressions de postes et restructurations (voir détails plus loin en p11).

Néanmoins, nous avons pu observer l'assouplissement des durées minimales où, par nos interventions, nous avons obtenu :

- l'instauration d'une clause dérogatoire pour ces mêmes priorités légales, sur lesquelles s'exerce toutefois la prééminence de la notion d'intérêt de service.
- La limitation à un certain nombre de résidences dans le cadre d'une mobilité hors affectation / intégration / formation.



2° Durées maximales d'affectation

a) La règle : ~~5 ans~~ 7 ans (plafond relevé, suite aux interventions notamment de SOLIDAIRES)

Des durées maximales, initialement prévues à 5 ans, portées à 7 (puis à 10 pour certains postes voir b) ci-dessous), notamment du fait d'actions syndicales dont SOLIDAIRES (tenir compte de l'expérience, de la technicité, etc), sont également instaurées pour les postes suivants :

Postes concernés	
	- formateurs permanents généralistes des écoles de Tourcoing (E.N.D.T.) et la Rochelle (E.N.D.L.R.), - chefs de projet pédagogique de la D.N.R.F.P.,
	- au sein du Service National des Réseaux d' Oléoducs (S.N.R.O.), - au sein des raffineries ,
	- au scanner mobile spécial (S.M.S.),
	- au sein de la brigade de surveillance du ministère (B.S.M.),
	- chefs de service (dans les 2 branches), - postes occupés par des I.P., D.S.D. et D.P.S.D.,
	- chef C.O.D.M. (Nouveauté 2022-2),
	- postes de chef de pôle pilotage opérationnel SGCD (Nouveauté 2022-2),
	- officiers servant à l'état-major (direction) de la DNGCD et dans les SGCD (Nouveauté 2022-2).

Entretien carrière
Deux ans avant leur date limite sur poste, les agents devront participer à un entretien RH, et pourront faire valoir leur points de bonification.
Les agents en poste avant publication de l'arrêté :
- ne seront pas concernés par les durées maximales,
- mais pourront faire valoir la bonification pour mutation s'ils remplissent les conditions de durée d'affectation.



b) Les exceptions pour certains postes de chefs de service (liste exhaustive) : 10 ans

Branche OPCO-AG	Branche Surveillance
<p>Chef bureau viti, Douane/viti-CI, garantie A : Ajaccio, Albi, Amiens, Angoulême, Annecy, Auch B/C : Bastia, Bayonne, Besançon, Blois, Bourg-en-Bresse, Bourges, Brest, Brive, Caen (Douane et cidriculture), Cahors, Carcassonne, Chambéry, Châteauroux, Cherbourg, Clermont-Ferrand, Cognac, Colmar, Compiègne. D/E : Degrad-des-Cannes, Delle, Eauze, Ennery, Épernay F : Fernay-Voltaire, Fort-de-France (Douane, messageries), G/H/J : Gaillac, Guéret, Haguenau, Jonzac L : La Pointe Jarry, La Rochelle Pallice, Le Lamentin, Le Port, Le Raizet, Limoges, Longoni, Lons-le-Saunier, Lorient M : Montauban, Mont-de-Marsan, Morteau, Mulhouse, N/P : Narbonne, Niort, Orléans, Pau, Perpignan (Douane et viti-CI), Pointe-à-Pitre port, Poitiers, Pontarlier, Port-la-Nouvelle, Porta R/S : Reims, Rennes, Rodez, Saint-Brieuc, St-Denis Gillot aéroport, Saint-Julien Bardonnex, Saint-Laurent-du-Maroni, Saint-Louis autoroute, Saint-Malo, Saint-Pierre (La Réunion et Saint-Pierre-et-Miquelon), Saint-Quentin, Saintes, Strasbourg (énergies G^dEst, Entzheim, garantie) T : Toulouse (Blagnac, Portet), Tours (Douane et viti), Troyes V : Vallard, Vesoul</p> <p>Secrétaire général (SG) et Service rég^{al} d'enquêtes (SRE) A : Amiens (SG, SRE), Annecy (SG, SRE), Antilles-Guyane DI/ Martinique (SG / SRE), B : Bayonne (SG, SRE), Besançon (SG, SRE), Bretagne (SG, SRE) C : Caen (SG, SRE), Clermont-Ferrand (SG, SRE), Corse (SG, SRE) G : Guyane (SG, SRE) L/M : La Réunion (SRE), Mayotte (SRE), Mulhouse (SG, SRE) P/R : Perpignan (SG, SRE), Poitiers (SG, SRE), Reims (SG, SRE) S/T : Strasbourg (SG, SRE), Toulouse (SG, SRE)</p>	<p>Chef de service de la Douane en Surv^{ce} (CSDS) A : Amiens, Annecy, Ax-les-Thermes B : Baie-Mahault, Bâle-Mulhouse aéro, Bayonne, Bellegarde, Besançon, Blagnac, Bourg-en-Bresse, Bourg-Madame, Bourges, Brest C : Caen-Ouistreham, Cayenne (BSE, BSI) Chamonix, Charleville, Cherbourg, Clermont-Ferrand, D : Dax, Delle F : Fernay-Voltaire, Fort-de-France, Frouzins G : Grenoble H : Hendaye L : La Rochelle (BGAS ENDLR, BSE), La Trinité, Laon, Le Lamentin, Le Marin, Le Perthuis, Le Port, Le Raizet, Limoges M : Millau, Modane, Montmélian, Mulhouse N : Narbonne, Nogent-sur-Oise P : Pau, Perpignan, Poitiers, Pontarlier, Port-Vendres, Porta R : Reims, Rennes, Roscoff S : Saint-Denis Gillot, Saint-Georges de l'Oyapock, Saint-Julien (BSE, BSI), Saint-Laurent-du-Maroni, Saint-Louis (autoroute, Bâle gares), Saint-Malo, Saverne, Strasbourg-Entzheim T : Tours, Trois-Frontières BSE, V : Vallard.</p> <p>Poste particulier Chef pôle pilotage opérationnel garde-côtes Antilles-Guyane (Supprimé pour campagne 2022-2) Chef du Service de l'origine et du Made in France (Nouveauté 2022-2)</p>



c) Les exceptions à la D.N.G.C.D. : 5 ans (+1+1) (Nouveauté 2022-2)

3 types de postes sont concernés : chef d'unité aérienne, chef d'unité maritime (VGC) et commandant de bordée (PGC). Cette durée pourrait être prolongée deux fois un an en fonction de l'intérêt du service.



d) L'exception des affectations à durée réglementée : 2 ans (+2) dans les Outre-mer du Pacifique (Nouveauté 2022-2)

Les agents non originaires affectés dans les territoires d'outre-mer de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna sont soumis à des durées de séjour réglementées reprises dans le décret n°96-1026 du 26 novembre 1996. Le séjour est limité à 2 ans éventuellement renouvelable une seule fois à l'issue de la 1^{ère} affectation.



D) Points de classement








2°) Priorités légales : 220 points



a) Présentation générale : 5 situations (RC, RQTH, CIMM, QPV, suppression ETPT) !

Maintien de la bonification à 220 points (mais avec revalorisation des points de carrière tel qu'évoqué précédemment) pour les 5 situations article 60 **hors restructuration**, listées ci-dessous :

Priorités légales hors restructuration	Pièces justificatives à fournir	
	Situation familiale	Situation professionnelle
 rapprochement de conjoint (RC) ²	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Extrait de l'acte de naissance</u> de moins de 3 mois à la date d'inscription portant mention du mariage ou du PACS. - <u>Pour les agents pacsés uniquement</u> : en complément de l'extrait d'acte de naissance, les agents liés par un PACS doivent fournir un des documents suivants : <ul style="list-style-type: none"> - copie du dernier avis d'impôt sur le revenu (IR) ou, en cas de 1^{ère} déclaration de revenu commune, copie de cette déclaration aux 2 noms ; - copie de l'avis d'impôt sur la taxe d'habitation (TH) aux 2 noms ; - copie de l'avis d'impôt sur la taxe foncière (TF) aux 2 noms. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salariés : <ul style="list-style-type: none"> - un contrat de travail ou une attestation délivrée depuis moins de 3 mois à la date d'inscription de l'employeur du conjoint, du partenaire pacsé indiquant le lieu d'exercice et justifiant d'une activité professionnelle à la date de la mutation ; - une copie des 3 derniers bulletins de salaire. - Non salariés : <ul style="list-style-type: none"> - la dernière déclaration professionnelle de revenu du conjoint, du partenaire pacsé ; - la déclaration à l'URSSAF mentionnant le numéro SIRET ; - factures avec numéro de SIRET.
 centre des intérêts matériels et moraux (C.I.M.M.) pour les personnels originaires d'Outre-mer	<ul style="list-style-type: none"> - pièce d'identité, extrait d'acte de naissance - livret de famille - carte d'électeur - bail, quittance de loyer, titre de propriété, IR, TH, TF, - RIB 	<ul style="list-style-type: none"> - certificats de scolarité, - diplômes - attestations d'emploi - copies de décisions antérieures octroyant le bénéfice de congés bonifiés - demandes antérieures de mutation
 reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H.) pour les personnels porteurs de handicap ou de maladies invalidantes et/ou évolutives	- Attestation ou <i>carte mobilité inclusion</i> (CMI), portant la mention « <i>Invalidité</i> » en cours de validité à la date prévue de la mutation, délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).	
 quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV, ex zones urbaines sensibles – ZUS),	- Copie de l'arrêté ou des arrêtés d'affectation permettant de justifier d'au moins 5 ans de services continus en QPV.	
 suppressions de postes hors restructurations . C'est-à-dire les situations de suppression d'emploi « <i>sans que l'agent ne puisse être reclassé à son grade dans son service</i> » (avec des garanties moindres notamment sur le plan financier que ci-dessous !).	- Note administrative ou attestation du directeur de la structure de l'agent certifiant que le poste détenu par ce dernier est supprimé, avec mention de la date de suppression du poste.	



b) Focale sur les restructurations !

Les références

Les textes cadrant l'accompagnement des agents restructurés ont subi de récentes évolutions.

Les principales références :

- décrets 2008-366, 2008-368, 2019-138, 2019-1441, 2019-1442, 2019-1444 ;
- arrêté du 26 février 2019 fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n°2008-366 du 17 avril 2008.

Une subtilité apparaît

La situation de « *restructuration* » (disparition / fermeture de service) est désormais régie par l'article 62 bis.

Cet article a été ajouté à la loi 84-16 par la loi de transformation de la fonction publique (loi 2019-828, dite « loi Dussot ») qui garantit :

- une super priorité de mutation,
- ainsi qu'un dispositif d'accompagnement renforcé par rapport aux situations reprises à l'article 60.

Pour y prétendre, les agents doivent fournir l'arrêté ministériel définissant le périmètre et la durée de mise en œuvre de la restructuration.

Notre position : redoubler d'attention

Pour les suppressions de postes / restructurations, SOLIDAIRES Douanes a indiqué qu'en dépit de leur distinction administrative :

- ces 2 situations revêtaient une même réalité pour les agents qui les subissaient,
- et que leurs cadres respectifs n'étaient pas délimités avec une précision suffisante pour éviter de potentiels glissements de l'une vers l'autre au détriment des agents (des directions pourraient ainsi être tentées de rattacher plusieurs services au sein d'une même résidence administrative!).

2 NB : depuis 2018, les concubinages ne sont pas acceptés pour le RC. Les couples doivent être mariés ou pacsés, et la personne inscrite au TAM en RC doit fournir une attestation de dépôt de déclaration fiscale commune.



3°) Priorités subsidiaires : 50 à 200 points

Un certain nombre de priorités subsidiaires sont instaurées depuis 2021



a) Au titre du manque d'attractivité de certaines résidences (établies telles que ci-après au sortir des derniers travaux) après une durée d'affectation de 3 ans : 50 à 150 points.

Présentation

Catégories	Bonification	Direction	Service
A, B, C	+150 p ^{ts} résidences très peu attractives	Mayotte	Tous services
		Guyane	- Saint-Georges-de-l'Oyapock, - Saint-Laurent-du-Maroni
		AuRA	- Modane
	+100 p ^{ts} résidences peu attractives	BFC-CVL	- Morteau
		Centre Inf ^{que} Douanier (CID)	- Service assistance aux utilisateurs (SAU)
		Direction Nationale Garde-Côtes des Douanes (DNGCD)	- BGC : Saint-Martin, Kourou - BSN : Pointe-à-Pitre, Basse-Terre, Fort-de-France, Le Marin, Port-de-Bouc + S ^{te} -Maxime (nouveau 2022-2) - division programme et emploi au Havre (nouveau 2022-2) - bureau maîtrise des risques au Havre (nouveau 2022-2) - CODMT (nouveau 2022-2)
		Grand-Est	- Metz (DI, agglo), - Saint-Louis, - Longwy Mont-Saint-Martin
		Hauts-de-France	- Calais BC (nouveau 2022-2) - Dunkerque BC (nouveau 2022-2)
		Île-de-France (IDF)	Tous les services de la DI IDF y compris DG, sauf : - Paris-spécial, - scanner mobile spécial (SMS) - et brigade de surveillance du ministère (BSM),
		Normandie	- Dieppe
		N ^{elle} -Aquitaine	- CSRH Bordeaux (nouveau 2022-2)
		Occitanie	- Porta
PACA		- Fos Port-de-Bouc - Fos Scanner	
Toutes directions	- Pôles : → ressources humaines (RH), → logistique & informatique (PLI), → pilotage, performance et contrôle interne (PPCI) ; - Recettes interrégionales (RI) et régionales (RR) ; - services de la Masse.		
+50 p ^{ts} résidences assez peu attractives	Paris-Aéroports (DIPA)	Tous postes (pour les agents non repris dans la bonification précé- dente relative aux services DI)	
Cadres supérieurs	+150 p ^{ts}	Mayotte	Tous postes
		Grand-Est	Tous postes du SND2R (nv ^e 2022-2)
		Guyane	Tous postes (nouveau 2022-2)
		Hauts-de-France	Chef divisionnaire SU Calais tunnel (nouveau 2022-2)
		Île-de-France (IDF)	- Tous postes du SGC (nv ^e 2022-2) - chefs divisionnaires SU : Paris, Paris-Est, Paris-Ouest (nv ^{es} 2022-2)
		Occitanie	- Cerdagne : tous postes - Montpellier div. SU (nv ^e 2022-2)
		Paris-Aéroports	Chefs divisionnaires SU 1, 2, 3, 4 (nouveau 2022-2)
		PACA	Chef divisionnaire SU Aix-en-P ^{ce} (nouveau 2022-2)
+100 p ^{ts}	Toutes directions	Tous postes support en DI / DROM /SCN (nouveau 2022-2)	

NB : Les mouvements de cadres supérieurs n'étant pas gérés au TAM, les points attribués ne servent que de critère de départage entre candidatures considérées comme équivalentes par l'administration.

Notre position : solution inadaptée, mais... obtention d'une légère rectification du tir !

SOLIDAIRES s'est opposé à la mise en place de ces bonifications au motif de leur principe, les possibilités accrues de mutation d'une partie des agents s'opérant au détriment des autres. De notre point de vue des solutions indemnitaires (pour vie chère, remboursement à 100% frais transport) ou RH (horaires longs pour brigades et bureaux) étaient préférables. Ces solutions auraient permis d'améliorer la condition de l'ensemble des agents en poste sur les résidences en difficulté (et non uniquement ceux sollicitant une mutation), sans porter préjudice aux agents en poste sur des résidences non-classées.

Néanmoins, la DG instaurant inéluctablement la mesure, nous avons revendiqué un alignement des agents A, B, C de la DIPA, du CID et d'Ivry (DNRED, SEJF) sur ceux de la DI Île-de-France par équité. Tous se trouvant géographiquement dans la même région, et étant soumis aux mêmes difficultés en terme de coût et de qualité de vie.

Seuls à intervenir, la DG a restreint le débat rapidement aux 2 DI territoriales (DI IDF et DIPA).

Au demeurant, ces 2 directions accueillant un nombre important d'agents notamment en 1^{ère} affectation, l'alignement y était nécessaire pour éviter que la bonification d'une direction ait pour effet collatéral de fixer les effectifs sensiblement plus longtemps sur l'autre (dans le nouveau dispositif, 100 points représentent 10 ans de points de carrière : 5 p^{ts}/an douane et p^{ts}/an catégorie).

Au terme des interventions, la DG a proposé 2 ultimes options :

- 1°) une bonification de 100 points uniquement pour la branche AG/CO de Roissy (écartant Orly AG/CO, Le Bourget CO et tous les SURV de la DIPA),
- 2°) une bonification de 50 points pour l'ensemble des agents SURV et AG/CO de la DIPA (non concernés par une bonification précédente : c'est-à-dire ne travaillant pas dans les services interrégionaux).

Si la « haute » administration et l'USD-FO marquaient leur préférence pour l'option n°1, notre dénonciation d'une discrimination envers tous les SU DIPA et les CO d'Orly et du Bourget, ont fait pencher la balance vers l'option n°2.

Certes une différence conséquente de 50 points, équivalente à 5 ans de points de carrière demeurera entre les deux DI voisines (IDF et DIPA). Néanmoins le postulat de départ projetait une différence 2 fois supérieure.



b) Au titre de proche aidant dans le cadre du handicap

(au sens des articles L3142-16 et suivant du code du travail) : 50 points

Présentation

Périmètre : pour les résidences du département où se situe le proche aidé, ainsi que les départements limitrophes.

Notre position : satisfaction ! Revendication obtenue !

SOLIDAIRES Douanes était favorable à cette option qui peut notamment favoriser le rapprochement d'agents éloignés de leurs parents par nécessité professionnelle lorsque l'état de santé de ces derniers se dégrade.



c) Au titre du rapprochement d'enfant : 50 points

Présentation

Limitation : 50 points indépendamment du nombre d'enfants.

Public : Non cumulable avec le rapprochement de conjoint (RC).

Notre position : satisfaction ! Revendication partiellement obtenue !

SOLIDAIRES Douanes a revendiqué cette mesure, s'émouvant du fait que le législateur ne reconnaisse pas le lien parent-enfant au titre des priorités légales, alors même qu'il est indéfectible, contrairement au lien entre conjoints.

SOLIDAIRES souhaite une bonification plus importante (110 points, c'est-à-dire la moitié du barème prévu pour les priorités légales), néanmoins, les parents isolés, ne bénéficiant pas de la priorité pour RC bénéficieront désormais d'un bonus pour se rapprocher de leur(s) enfant(s).



d) Au titre du conjoint d'agent restructuré : 200 points (nouveau 2022-2)

Présentation

Public : s'applique aux mariés, pacsés ou en union libre (justifier d'une adresse fiscale commune).

Condition : les 2 agents doivent solliciter les résidences du même département.

Périmètre : cumulable avec le rapprochement de conjoint (RC), uniquement sur les résidences sollicitées au titre du RC.

Fin : cesse de s'appliquer à la 1^{ère} mutation du conjoint de l'agent restructuré.

Notre position : satisfaction ! Revendication en partie obtenue !

SOLIDAIRES Douanes a revendiqué cette mesure, car au sein des couples de collègues, une restructuration s'applique bien à l'ensemble du foyer.

SOLIDAIRES aurait souhaité une bonification équivalente à la priorité légale (220 points). Néanmoins, le nombre proposé par la « haute » administration (200 points) s'en approche sensiblement.

Surtout, SOLIDAIRES revendique que le conjoint puisse solliciter les résidences du département limitrophe afin d'élargir les possibilités.



e) Aux agents arrivés au terme d'une durée maximale d'affectation : 200 points

Public : Les agents concernés pourront en bénéficier à compter de 2 ans avant leur date limite d'affectation.



f) Pour réintégration à l'issue d'une mobilité statutaire : 50 points

Nombre de points : 50 points.

Périmètre : au retour des situations de détachement, mise à disposition (MAD), position normale d'activité (PNA), disponibilité pour création d'entreprise ou mandat d'élu.

Nota bene : Les agents dans les situations précitées perdent les points de résidence acquis au moment où leur mobilité prend effet, mais cumulent des points de résidence à partir de cette remise à zéro, au même titre que s'ils exerçaient au sein de la D.G.D.D.I.

Exclusion : Les réintégrations hors positions statutaires telles qu'évoquées dans la partie « Affectations » ne bénéficient pas de bonification car prévues à la résidence.



4) Résumé des priorités (légales & subsidiaires)

	Priorités	Points	
Légales (depuis 2020)	Rapprochement de conjoint (R.C.)	220	
	Handicap (R.Q.T.H.)	220	
	Originaires d'Outre-mer (C.I.M.M.)	220	
	Quartiers difficiles (Q.P.V.)	220	
	Suppression d'emploi	220	
Subsidiaires (depuis 2021)	En fin de durée maximale d'affectation	200	
	Conjoint de restructuré	200	
	Résidence	Très peu attractive (Mayotte, Saint-Georges, Saint-Laurent)	150
		Peu attractive (Bordeaux CSRH, DI IDF -sauf Paris-spé, SMS, BSM-, services DI et de la Masse, marins Antilles-Guyane, Fos, Metz, Modane, Morteau, Porta, etc)	100
		Assez peu attractive (DIPA)	50
	Proche aidant	50	
	Rapprochement d'enfant	50	
Réintégration	50		

NB : Le cumul de points pour priorités subsidiaires ne peut dépasser celui des bonifications pour priorités légales. En cas de dépassement, un arasement à hauteur de 219 points est opéré.

Concernant les cadres supérieurs, dont les mouvements ne sont pas régis au tableau annuel de mutation (TAM), les points pour priorités ne servent qu'à départager les postulants sur une affectation.



E) Postes à profil



E) Postes à profil

1°) Sur résidences gérées au Tableau annuel de mutation (TAM)

Directions		Résidences/postes	Catégories		
			A	B et C	
Services à compétence nat ^{ale} (S.C.N.)	D.N.R.E.D.	D.E.D., D.O.D.	Tous postes	Tous postes	
	D.N.R.F.P.	DNRFP admi	Tous postes	néant	
Directions hexagonales	AuRA	Centre des services partagés (C.S.P.)	Tous postes	Tous postes	
	Hauts-de-F ^{co}	Info Douane Service (I.D.S.)	Tous postes	Tous postes	
	Île-de-France		Paris-spécial	Tous postes	Tous postes
			Scanner mobile spécial (S.M.S.)	Tous postes	Tous postes
			Unité information Passagers (U.I.P.) <i>(suite à transfert / abandon au Ministère de l'Intérieur en 2023)</i>	Tous postes	Tous postes
N ^{elle} -Aquitaine	Bordeaux Musée <i>(Nouveauté 2022-2)</i>	Tous postes	Tous postes		
Collectivités d'Outre-mer		Océan atlantique → St-Pierre-et-Miquelon	Océan indien → Mayotte	Océan pacifique → Nouvelle-Calédonie → Polynésie-Française → Wallis-et-Futuna	
			Tous postes <i>(exemption pour prioritaires C.I.M.M., suite à intervention de SOLIDAIRES)</i>		

2°) Sur postes proposés par voie d'avis de vacance (hors TAM)




Directions		Résidences/postes	Catégories		
			A	B et C	
Service à compétence nationale (S.C.N.)	D.N.G.C.D. <i>(Nouveautés 2022-2)</i>	Instructeurs et formateurs CIAD et CIHD	néant	Tous postes B	
		Personnels navigants de la CAPEX	néant	Tous postes B	
		Responsable de l'atelier naval, Commandant à la mer (P.G.C. et V.G.C.)	néant	Tous postes B	
		Autres cadres A marins (officiers de secteur maritime)	Tous postes	Tous postes B	
		Cadres A aériens (officiers aériens, chefs d'unité aérienne)	Tous postes	néant	
		Chefs de C.O.D.M.	Tous postes	néant	
	D.N.R.E.D.	D.I. D.N.R.E.D., D.R.D. <i>(Nouveauté 2022-2)</i>		Tous postes	Tous postes
		D.N.R.F.P.	Chefs de projet pédagogique	Tous postes	néant
			Formateurs permanents à E.N.D.T. et E.N.D.L.R.	Tous postes	Tous postes
			Service recrutement de la D.N.R.F.P.	néant	Tous postes
			Service de l'habillement de l'E.N.D.L.R. <i>(Nouveauté 2022-2)</i>	Tous postes	Tous postes
Service de la pédagogie numérique <i>(Nouveauté 2022-2)</i>	Tous postes	Tous postes			
	TSI interrégional (TSII) <i>(Nouveauté 2022-2)</i>	Tous postes	Tous postes		
Directions hexagonales	Île-de-France	Agents en poste à la direction générale (D.G.)	néant	Tous postes	
		Brigade de surveillance du Ministère (B.S.M.)	néant	Tous postes	
		Service d'analyse de risque et de ciblage (SARC)	Tous postes	Tous postes	
		Service facturier (SFACT) et Trésorerie gén ^{ale} des Douanes (TGD) <i>(Nouveauté 2022-2)</i>	Tous postes	Tous postes	
	N ^{elle} -Aquitaine	Service Grands Comptes (S.G.C.)	Tous postes	Tous postes	
	Centre de service des ressources humaines (C.S.R.H.)	Tous postes	Tous postes		
Toutes directions		Agents poursuivants	Tous postes	néant	
		Agents dans les RR et RI chargés du contrôle interne	Tous postes	néant	
		Correspondants sociaux (COSO)	néant	Tous postes	
		C.S.D.S. et C.S.D.S.A.	Tous postes	néant	
		Chefs d'unité de la surveillance	néant	Tous postes	
		Groupe d'Intervention régional (GIR)	Tous postes	Tous postes	
		Rédacteurs à la DG, dans les D.R./D.I./S.C.N.	Tous postes	néant	

3°) Emplois soumis à détention d'une qualification

Emplois gérés au tableau général	- T.A.I. (traitement automatisé de l'information) et TSI (technicien des systèmes d'information) - Officier de Douane Judiciaire (O.D.J.).
Emplois gérés au tableau des spécialistes	- Terrestres : inspecteurs mécaniciens, mécaniciens automobiles, motocyclistes ; - Maîtres de chien : anti-explosif, anti-stupéfiant, anti-tabac, garde-patrouille ; - Opérateur radio CLI ; - Maritimes : marins de groupe 1, 2, 3, 4 ; mécaniciens de groupe I, II, III ; - Aériens : officiers aériens, personnels navigants techniques (avion et hélicoptère), pilotes (d'avion et d'hélicoptère), électrotechniciens et mécaniciens (avion et hélicoptère).



III – Recours

-  **A) Présentation** *page 24*
-  **B) Modalités de transmission** *page 24*
-  **C) Modèle-type de courrier** *page 25*

A) Présentation



1°) Avec la fin des C.A.P., les inconnues sont nombreuses...

Le droit de regard, contrôle et d'intervention par la représentation du personnel n'est plus possible en matière de mutation. Cela est dû à la suppression de la consultation des Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.), consécutive à 2 décisions :

- au niveau Fonction Publique, par l'adoption de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (L.T.F.P., ou « Loi Dussopt ») ;
- dont découlent au niveau de la DGDDI, les nouvelles Lignes directrices de gestion (L.D.G.) instaurées début 2020³ pour les mobilités.

De fait, le double tour de mutations 2021 s'est distingué par de nombreuses interrogations des agents sur :

- la transparence des mouvements régis par de nouvelles lignes directrices de gestion (L.D.G.),
- et de nouveaux tableaux annuels de mutations (TAM) qui ne font apparaître ni les points de classement ni les mouvements à profil opérés hors de leur champ.



2°) et les voies de recours sont individuelles !

En l'absence d'instance de médiation, le principe de recours gracieux est instauré comme palliatif en vue de traiter des situations litigieuses. Afin d'aider concrètement nos collègues en quête de réponses, SOLIDAIRES Douanes met à leur disposition un modèle de recours (voir page suivante).

D'autant que ça paye ! L'an dernier, il y eut divers mouvements complémentaires suite à recours. Si tout le monde n'a pu obtenir satisfaction, cela prouve que l'on peut obtenir réparation en faisant valoir ses droits.



B) Modalités de transmission

Questions	Réponses
Qui est concerné ? (Qui peut exercer son droit à recours ?)	Toute personne postulant à un mouvement et s'interrogeant sur le fait de ne pas avoir obtenu de mutation (pour rappel cependant le droit à mutation n'est pas automatique et les vacances d'emplois n'ont pas obligatoirement à être comblées par l'administration).
À qui l'envoyer ?	À Madame la Directrice Générale
Comment ?	Deux possibilités (qui peuvent être cumulées par mesure de précaution) : - Par voie postale : courrier en lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) à envoyer à : <i>M^{me} Isabelle Braun-Lemaire,</i> <i>Directrice générale des Douanes et Droits Indirects</i> <i>11 rue des Deux Communes</i> <i>93 558 Montreuil Cedex</i> - Par courriel, avec en destinataire principal le destinataire final, c'est-à-dire : <i>à la Directrice générale et au bureau RH3 (ainsi qu'à son chef).</i>
Pourquoi la DG ?	Pour rappel, la D.G. (ainsi que quelques autres personnes par délégation) est la seule autorité au sein de la DGDDI susceptible de rétablir une décision en termes de mutations, c'est donc bien à elle que doit s'adresser le recours.
Envoi VH ?	Cela n'est pas obligatoire. Dans l'absolu, la V.H. (soit potentiellement une dizaine d'agents, entre chefs de service, divisionnaires, adjoints et secrétaires respectifs) peut être informée du fait qu'un agent a effectué une démarche de recours, mais pas du contenu, ni des documents pouvant accompagner (il peut y être question par exemple de secret médical).
Transmission par voie hiérarchique ? (chefs de service, adjoints, divisionnaires, secrétaires div & secrétaires DG ?)	Pour rappel, sur le fond, les informations relatives aux situations personnelles des agents dans le cadre des C.A.P. de mutation étaient classées confidentielles : leur accès était strictement limité aux membres du bureau RH3 et aux représentants du personnel participant à la C.A.P. (le principe de confidentialité s'appliquait même aux représentants élus ne participant pas à une C.A.P. donnée). Si l'examen des mobilités a disparu de l'instance C.A.P., il n'y a pas de raison pour autant à ce que le principe de confidentialité lié à la situation personnelle des agents ne s'applique plus. Par conséquent, il nous semble opportun d'adresser les recours à l'autorité décisionnaire (la directrice générale), au service en charge du traitement des dossiers (RH3), ainsi qu'à son chef, qui transmet un avis sur les situations. Sur la forme, les recours expédiés par voie postale mentionnent bien la D.G. comme destinataire, il n'y a aucun motif pour qu'il en soit autrement pour la voie électronique, tant qu'aucun dispositif dédié n'existe.

3 Lors du Comité technique de réseau du 21/01/2020, si les organisations SOLIDAIRES, CFDT, CGT et UNSA s'y sont opposées en votant CONTRE, ce ne fut pas le cas de l'USD-FO.

C) Le modèle-type de courrier de recours

NOM :
Prénom :
Grade :
Service :
Direction/DI : , le / / 20....
Adresse postale :
Courriel :
Tél :

À

Madame Isabelle Braun-Lemaire
Directrice générale
des Douanes et Droits indirects

Objet : Recours gracieux sur la mobilité des agents au titre du tableau de mutation et vacances de poste pour l'année 2024.

Ref : Note DG RH3 n° du / / 20.... et le tableau général et avis de vacances catégorie

PJ : *document personnel sur la situation individuelle*

Madame la directrice générale,

Ayant pris connaissance des mouvements par voie de mutation pour la campagne du ... (date) dans votre note n° ... correspondant au tableau général d'avis de vacance pour la catégorie.... repris en référence, j'ai eu la surprise de constater que ma demande de mobilité n'avait pas été acceptée / accordée vers la/les résidence (s) suivante(s) :

Direction	Résidence	Op-co/Surveillance/TAI/Spécialistes

À ce titre, je sollicite de votre haute bienveillance l'examen de ma demande de recours gracieux concernant cette décision implicite de rejet.

Je vous soumetts les informations complémentaires sur ma situation.

Sur la résidence sollicitée, des vacances de poste n'ont pas été pourvues par l'avis du ... (date)

Ma situation personnelle est la suivante :

- situation de handicap
- situation sociale
- situation familiale
- priorité légale non prise en compte
- agent moins bien classé muté (après vérification du classement des choix)

...

Signature de l'agent

Copie : Syndicat SOLIDAIRES DOUANES
Section



IV - Lexique



Lexique

Sigle	Signification
AG/CO	Branche Administration générale/Opérations commerciales
AuRA	Auvergne-Rhône-Alpes
B.C.	Bureau de contrôle
BFC-CVL	Bourgogne-Franche Comté – Centre-Val de Loire
B.G.A.S.	Brigade de garde, accueil et sécurité
B.G.C	Brigade garde-côtes
B.S.E. / B.S.I.	Brigade de surveillance extérieure / intérieure
B.S.M. / B.S.N.	Brigade de Surveillance du Ministère / Brigade de surveillance nautique
CAPEX	Cellule aéronautique de Programmation et d'expertise
CCPD	Centre de coopération policière et douanière
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGT	Confédération générale du travail
CIAD / CIHD	Cellule d'instruction des avions des Douanes / des hélicoptères des Douanes
CID	Centre Informatique Douanier
C.I.M.M.	Centre des intérêts matériels et moraux
C.I.S.D.	Centre interrégional de saisie des données
CLi	Centre de liaison interservices
C.O.D.M. / C.O.D.M.T.	Centre opérationnel douanier maritime / et terrestre
C.R.E.	Compte-rendu d'entretien
C.S.D.S. / C.S.D.S.A.	Chef de service de la Douane en Surveillance / adjoint
C.S.R.H.	Centre de services des ressources humaines
D.E.D.	Direction des enquêtes douanières
D.G. / D.I.	Direction générale / Direction interrégionale
D.N.G.C.D.	Direction nationale garde-côtes des Douanes
D.N.R.E.D.	Direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières
D.N.R.F.P.	Direction nationale du recrutement et de la formation professionnelle
D.O.D.	Direction des opérations douanières
DOM / COM	Département d'Outre-mer / Collectivité d'Outre-mer
D.R.	Direction régionale
D.R.D.	Direction du renseignement douanier
D.S.D. / D.P.S.D.	Directeur des services douaniers / Directeur principal des services douaniers
E.N.D.L.R. / E.N.D.T.	Ecole nationale des Douanes de La Rochelle / de Tourcoing
I.P.	Inspecteur principal
L.D.G.	Lignes directrices de gestion
O.D.J.	Officier de douane judiciaire
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
P.G.C.	Patrouilleur garde-côtes
Q.P.V.	Quartier prioritaire de la politique de la ville
R.C.	Rapprochement de conjoint
R.I.	Recette interrégionale
R.H.	Relations Humaines / Ressources humaines
R.Q.T.H.	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
R.R.	Recette régionale
S.C.N.	Service à compétence nationale
S.E.J.F.	Service d'enquêtes judiciaires des Finances
S.G.	Secrétariat général
S.G.C.D.	Service garde-côtes des Douanes
S.M.S.	Scanner mobile spécial
SND2R (ex-S.N.D.F.R.)	Service national douanier de remboursement et de délivrance de renseignements tarifaires contraignants (ex-Service national douanier de fiscalité routière)
S.R.E.	Service régional d'enquêtes
S.T.A.	Service technique automobile
SU / SURV	Branche Surveillance
TAM	Tableau Annuel de Mutation
T.A.I. / T.S.I.	Traitement automatisé de l'information / Technicien des systèmes d'information
U.I.P.	Unité informations passagers
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
USD-FO	Union syndicale des douanes Force Ouvrière (composée du Syndicat national des cadres des douanes [SNCD-FO] et du syndicat national des douanes [SND-FO])
V.G.C.	Vedette garde-côtes
Viti-CI	Viticulture – Contributions Indirectes

Lignes Directrices de Gestion

Mobilité Mutation



Le guide pour les campagnes 2024 !

**En matière de demande de mobilité-mutation
pour toute question, contactez
votre représentation syndicale !**

Solidaires
DOUANES

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

adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-

Un syndicalisme clair et sincère !