Recours promotions

Le guide pour la campagne 2024 !

Sommaire

Introduction *pages 3 et 4*

A) Avec la fin des C.A.P., les inconnues sont nombreuses… *page 3*

B) … et les voies de recours sont individuelles ! *page 3*

C) Les statistiques promus/promouvables (« pro-pro ») *page 4*

I – La lettre de motivation : un préalable ? *pages 5 à 7*

A) Notre analyse *page 6*

B) Modèle-type *page 7*

II – Modalités de transmission des recours *pages 8 à 10*

A) Tableau synthétique *page 9*

B) Focus : la fiche de proposition *page 10*

III – Modèles de recours *pages 11 à 14*

A) Présentation des cas *page 12*

B) n°1 : évaluation non achevée pour l'année en cours *page 13*

C) n°2 : incohérence entre le CREP et la fiche de proposition *page 14*

Lexique *page 15*

Introduction

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

Le droit de regard, de contrôle et d'intervention par la représentation du personnel n'est plus possible en matière de promotion. 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 D.G.D.D.I., les nouvelles Lignes directrices de gestion (L.D.G.) instaurées début 2021 pour les promotions et confirmées en 2022[1]…

De fait, dès les résultats de promotions 2021, de nombreuses et légitimes interrogations des collègues se sont fait jour sur :

- la transparence des promotions régies par de nouvelles lignes directrices de gestion (L.D.G.) examinés en Conseil de direction restreint (C.D.R.) ;
- et de nouveaux classements baissant le rang d'agents expérimentés, faisant miroiter une promotion à des agents novices, aussi bien :
  - dans les tableaux d'avancement (TA - changements de grade intracatégoriels),
  - que dans les listes d'aptitude (LA - changements de grade intercatégoriels).

B) … 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 nos collègues en quête de réponses, SOLIDAIRES Douanes met à leur disposition plusieurs modèles de documents de saisine :

- depuis la lettre de motivation (cf page 7)
- et de recours (cf pages 13 et 14).

D'autant que ça paye !
Dès 2021, suite à divers recours, des directions ont retenu le critère d'ancienneté. En sus, face à la constestation et pour baisser les possibilités de recours sur le motif de l'ancienneté, les autorités relèvent en 2022 globalement dans les catégories B et A le ratio promus-promouvables (cf p4).
Tout le monde ne peut obtenir satisfaction du fait des quotas de promus, contraints par l'inique austérité budgétaire. Néanmoins cela prouve que l'on peut faire bouger les choses et obtenir réparation en faisant valoir ses droits !

1 Lors de la réunion du Comité technique de réseau du 18/02/2021, les organisations SOLIDAIRES, CFDT, CGT, UNSA et USD-FO s'y sont opposées en votant CONTRE.
En mars 2022, lors des « négociations » sur le transfert des missions fiscales, les LDG ont été confirmées par la DG, malgré l'opposition d'une majorité d'organisations (SOLIDAIRES, CFDT-CFTC et UNSA-CGC). Seule l'USD-FO a explicitement soutenu l'examen individuel des dossiers en dehors de l'ancienneté, et c'est son point de vue qui a été retenu non démocratiquement par la « haute » administration ! Une des nombreuses raisons de notre refus de signature.
SOLIDAIRES agit pour faire rouvrir ce dossier et retrouver pleinement le critère de l'ancienneté, sous la vigilance des syndicats.

% C) Les statistiques promus/promouvables (« pro-pro ») : *La lutte paie, mais les B-C SU sont en retrait !*

Promotions			AGCO											SURV											Total										
Type	Catégorie d'origine	Détail	Promouvables				Promus				Taux « pro-pro » (tx moyen : 18,2%)			Promouvables				Promus				Taux « pro-pro » (tx moyen* : 18,2%)			Promouvables				Promus				Taux « pro-pro » (promus/promouvables) (tx moyen* : 16,4% en 2021 ; 18,2% en 2022)		
			Nombre		En %age (des pro-mouvables)		Nombre		En %age (des promus)					Nombre		En %age (des promus)		Nombre		En %age (des promus)					Nombre		Évolution 2021-2022		Nombre		Évolution 2021-2022				
			2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	Évol. 2021-22	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	Évol. 2021-22	2021	2022	Nbre	%age	2021	2022	Nbre	%age	2021	2022	Évol. 2021-22
De grade : TA (tableau d'avancement)	C	TA ACP2 (AC2 à AC1)	24	19	66,7%	79,2%	11	12	52,4%	80,0%	45,8%	63,2%	+38,0% (+17,4 pts)	12	5	33,3%	20,8%	10	3	47,6%	20,0%	83,3%	60%	-28,0% (-23,3 pts)	36	24	-12	-33,3%	21	15	-6	-28,6%	58,3%	62,5%	+7,2% (+4,2 pts)
		TA ACP1 (ACP2 à ACP1)	207	190	19,7%	15,3%	43	34	24,%	16,5%	20,8%	17,9%	-13,9% (-2,9 pts)	842	1 052	80,3%	84,7%	133	172	75,6%	83,5%	15,8%	16,3%	+7,4% (+0,5 pt)	1 049	1 242	+193	+18,4%	176	206	+30	+17%	16,8%	16,6%	-1,2% (-0,2 pt)
		Sous-total cat C	231	209	21,3%	16,5%	54	46	27,4%	20,8%	23,4%	22,0%	-6,0% (-1,4 pt)	854	1 057	78,7%	83,5%	143	175	72,6%	79,2%	16,7%	16,6%	-0,6% (-0,1 pts)	1 085	1 266	+181	+16,7%	197	221	+24	+12,2%	18,2%	17,5%	-3,8% (-0,7 pt)
	B	TA C1 (C2 à C1)	305	356	46,0%	44,2%	68	68	47,9%	48,6%	22,3%	19,1%	-14,3% (-3,2 pts)	358	450	54,0%	55,8%	74	72	52,1%	51,4%	20,7%	16%	-22,7% (-4,7 pts)	663	806	+143	+21,6%	142	140	-2	-1,4%	21,4%	17,4%	-18,7% (-4 pts)
		TA CP (C1 à CP)	911	890	51,5%	48,3%	71	86	61,2%	56,2%	7,8%	9,7%	+24,4% (+1,9 pt)	858	951	48,5%	51,7%	45	67	38,8%	43,8%	5,2%	7,0%	+34,6% (+1,8 pt)	1769	1 841	+72	+4,1%	116	153	+37	+31,9%	6,6%	8,3%	+25,8% (+1,7 pt)
		Sous-total cat. B	1 216	1 246	50%	47,1%	139	154	53,9%	52,6%	11,4%	12,4%	+8,8% (+1 pt)	1 216	1 401	50%	52,9%	119	139	46,1%	47,4%	9,8%	9,9%	+1,0% (+0,1 pt)	2 432	2 647	+215	+8,8%	258	293	+35	+13,6%	10,6%	11,1%	+4,7% (+0,5 pt)
	A – grades A	TA IR3 (insp. à IR3)	308	334	73,0%	75,4%	65	72	68,4%	70,6%	21,1%	21,6%	+2,4% (+0,5 pt)	114	109	27,0%	24,6%	30	30	31,6%	29,4%	26,3%	27,5%	+4,6% (+1,2 pt)	422	443	+21	+5,0%	95	102	+7	+7,4%	22,5%	23,0%	+2,2% (+0,5 pt)
		TA IR2 (IR3 à IR2)	279	256	81,8%	81,5%	52	73	78,8%	83,9%	18,6%	28,5%	+53,2% (+9,9 pts)	62	58	18,2%	18,5%	14	14	21,2%	16,1%	22,6%	24,1%	+6,6% (+1,5 pt)	341	314	-27	-7,9%	66	87	+21	+31,8%	19,4%	27,7%	+42,8% (+8,3 pts)
		TA IR1 (IR2 à IR1)	584	504	94,7%	95,1%	46	53	90,2%	89,8%	7,9%	10,5%	+32,9% (+2,6 pts)	33	26	5,3%	4,9%	5	6	9,8%	10,2%	15,2%	23,1%	+52,0% (+7,9 pts)	617	530	-87	-14,1%	51	59	+8	+15,7%	8,3%	11,1%	+33,7% (+2,8 pts)
		Sous-total grades A	1 171	1 094	84,9%	85,0%	163	198	76,9%	79,8%	13,9%	18,1%	+30,2% (+4,2 pts)	209	193	15,1%	15,0%	49	50	23,1%	20,2%	23,4%	25,9%	+10,7% (+2,5 pts)	1 380	1 287	-93	-6,7%	212	248	+36	+17,0%	15,4%	19,3%	+25,3% (+3,9 pts)
	A – grades A+	TA IP1 (IP2 à IP1)	845	775	88,2%	89,5%	16	15	80,0%	75,0%	1,9%	1,9%	= (=)	113	91	11,8%	10,5%	4	5	20,0%	25,0%	3,5%	5,5%	+57,1% (+2 pts)	958	866	-92	-9,6%	20	20	=	=	2,1%	2,3%	+9,5% (+0,2 pt)
		TA DSD2 (IP à DSD2)	53	44	100%	100%	15	15	100%	100%	28,3%	34,1%	+20,5% (+5,8 pts)	0	0	0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	-	-	= (=)	53	44	-9	-17%	15	15	=	=	28,3%	34,1%	+20,5% (+5,8 pts)
		TA DSD1 (DSD2 à DSD1)	61	48	100%	100%	13	14	100%	100%	21,3%	29,2%	+37,1% (+7,9 pts)	0	0	0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	-	-	= (=)	61	48	-13	-21,3%	13	14	+1	+7,7%	21,3%	29,2%	+37,1% (+7,9 pts)
		TA DPSD (DSD1 à DPSD)	178	163	100%	100%	13	5	100%	100%	7,3%	3,1%	-57,5% (-4,2 pts)	0	0	0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	-	-	= (=)	178	163	-15	-8,4%	13	5	-8	-61,5%	7,3%	3,1%	-57,5% (-4,2 pts)
		Sous-total grades A+	1 137	1 030	91%	91,9%	57	49	93,4%	90,7%	5,0%	4,8%	-4% (-0,2 pt)	113	91	9%	8,1%	4	5	6,6%	9,3%	3,5%	5,5%	+57,1% (+2 pts)	1 250	1 121	-129	-10,3%	61	54	-7	-11,5%	4,9%	4,8%	-2,0% (-0,1 pt)
	A	Total cat. A	2 308	2 124	87,8%	88,2%	220	247	80,6%	81,8%	9,5%	11,6%	+22,1% (+2,1 pts)	322	284	12,2%	11,8%	53	55	19,4%	18,2%	16,5%	19,4%	+17,6% (+2,9 pts)	2 630	2 408	-222	-8,4%	273	302	+29	+10,6%	10,4%	12,5%	+20,2% (+2,1 pts)
	Total toutes cat.		3 755	3 579	61,1%	56,6%	413	447	56,7%	54,8%	11,0%	12,5%	+13,6% (+1,5 pt)	2 392	2 742	38,9%	43,4%	315	369	43,3%	45,2%	13,2%	13,5%	+2,3% (+0,3 pts)	6 147	6 321	+174	+2,8%	728	816	+88	+12,1%	11,8%	12,9%	+9,3% (1,1 pt)
De corps : LA (liste d'aptitude)	C	LA C en B (au grade de C2)	997	979	31,4%	31,3%	11	26	57,9%	68,4%	1,1%	2,7%	+145% (+1,6 pt)	2 174	2 152	68,6%	68,7%	8	12	42,1%	31,6%	0,4%	0,6%	+50% (+0,2 pt)	3 171	3 131	-40	-1,3%	19	38	+19	+100%	0,6%	1,2%	+100% (+0,6 pt)
	B	LA B en A (au grade d'insp)	2 865	2 840	50,2%	49,2%	7	5	63,6%	29,4%	0,2%	0,2%	= (=)	2 846	2 929	49,8%	50,8%	4	12	36,4%	70,6%	0,1%	0,4%	+300% (+0,3 pts)	5 711	5 769	+58	+1,0%	11	17	+6	+54,5%	0,2%	0,3%	+50% (+0,1 pt)
	Total toutes catégories		3 862	3 819	43,5%	42,9%	18	31	60,0%	56,4%	0,5%	0,8%	+60% (+0,3 pt)	5 020	5 081	56,5%	57,1%	12	24	40,0%	43,6%	0,2%	0,5%	+150% (+0,3 pt)	8 882	8 900	+18	+0,2%	30	55	+25	+83,3%	0,3%	0,6%	+100% (+0,3 pts)

Calcul du taux « pro-pro » moyen en 2022* : *a) Selon les TA hors TA ACP2 : 172,8/10=17,3% ; b) Selon l'ensemble des TA : 235,3/11=21,4% ; c)* ***Selon l'ensemble des TA & LA : 236,8/13=18,2%***

Source : document de travail de la Direction générale, groupe de travail du 15/02/2024 sur les lignes directrices de gestion (LDG).

I

–

Lettre de motivation : un préalable ?

A) Notre analyse : *pas d'obligation légale*

1°) Notre position de principe : *pas nécessaire*

Dans le principe, SOLIDAIRES Douanes s'oppose à la lettre de motivation pour trois raisons :

a) en général en matière de carrière dans la fonction publique, car elle est en soi un instrument d'individualisation des parcours professionnels, s'affranchissant de la primauté de l'ancienneté et du collectif national de travail ;

b) ensuite réglementairement, parce que nulle part la loi fait mention de lettre de motivation pour les fonctionnaires ;

c) enfin en matière de gestion, car cela constitue un document supplémentaire à élaborer pour les personnes candidates et à analyser pour les membres du CDR...

Du moins nous l'escomptons, car nous ne disposons (ni syndicalement ni individuellement lorsque nous candidatons) d'aucun procès-verbal ni compte-rendu des échanges en CDR !

Motif de constestation juridique, dîtes-vous ?!

2°) Notre revendication : *inscription automatique pour les TA*

C'est pourquoi SOLIDAIRES Douanes revendique, au regard des dispositions historiques de la loi[2] (détails dans le tableau ci-dessous) :

- l'abrogation de la lettre de motivation,
- l'automaticité de l'inscription au Tableau d'Avancement (TA), par les services de gestion, dès que les conditions fixées par le statut particulier du corps sont réunies.
  C'était le cas jusqu'aux lignes directrices de gestion (LDG), il n'y a aucune raison réglementaire, ni au niveau légal, ni directionnel, pour que ça change et que ce soit la personne promouvable qui fasse elle-même la démarche d'inscription !

Textes en vigueur pour le tableau d'avancement (TA)		Observations SOLIDAIRES
Avant 2022 – Loi 84-16 (art. 58)	**Actuellement (CGFP & LDG)**	
L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il peut être dérogé à cette règle dans les cas où l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle. L'avancement de grade peut être subordonné à la justification d'une durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière. Pour les fonctionnaires relevant des corps de catégorie A, il peut également être subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilités ou à des conditions d'exercice difficiles ou comportant des missions particulières. Sauf pour les emplois laissés à la décision du Gouvernement, l'avancement de grade a lieu, selon les proportions définies par les statuts particuliers, suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après : 1° Soit au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité chargée d'établir le tableau annuel d'avancement tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 ; [...]	**LDG DGDDI - depuis le 28/02/2022** *1.2 La notion de tableau d'avancement (TA)* L'article L522-18 du Code général de la fonction publique (anciennement article 58 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984) dispose que l'avancement de grade au choix a lieu, selon les proportions définies par les statuts particuliers, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement. **Code général de la fonction publique - depuis le 01/03/2022** Article L522-18 : L'avancement de grade a lieu, sauf pour les emplois laissés à la décision du Gouvernement, selon les proportions définies par les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois, suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après : 1° Au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité chargée d'établir le tableau annuel d'avancement tient compte des lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV. Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV. [...]	*Pour s'inscrire au TA, **la terminologie légale est la même** avant et après 2022.* *Il ne doit donc y avoir aucun changement dans les modalités !* *Cela se faisait de manière **automatique** avant 2022 ?* *Il doit en être de même au cas présent !*

3°) Notre action : *être pragmatique par un vade-mecum*

a) Double besogne : quotidienne/future

SOLIDAIRES Douanes inscrit son action dans le cadre de la « *double besogne* » (action pour le quotidien et pour la transformation sociale), telle que définie par la Charte d'Amiens.

C'est pourquoi, en parallèle de notre travail pour la satisfaction de notre revendicatif pour l'avenir, nous mettons en œuvre des outils utiles concrètement et utilisables immédiatement par les collègues.

b) Déclinaison à la DGDDI : modèles-types

Au cas présent, nous savons qu'un des critères des Conseils de direction restreints (CDR) est d'examiner « véritablement » les seuls dossiers où une lettre de motivation est rédigée.

La « haute » administration gagne du temps en évacuant les candidatures n'en ayant pas produit une, sans autre forme de procès et sans tenir compte ni de l'ancienneté ni de l'activité des collègues.

SOLIDAIRES Douanes fournit donc pour toutes et tous un modèle-type et accompagne les collègues qui en expriment le besoin !

2 Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

C) Modèle-type

Librement modifiable !

Monsieur/Madame Prénom NOM
Grade
Xème échelon depuis le JJ/MM/20XX

Bureau/Brigade/Service ...
Direction de ....

Ville, le JOUR MOIS 20XX

Mesdames et messieurs
les membres du Conseil de direction restreint
de la DI de ...
(VH)

Objet : Tableau d'avancement au grade de **(préciser lequel!)** / à la liste d'aptitude **(préciser laquelle!)** pour l'année **(préciser laquelle!)** – Lettre de motivation.

PJ : Note DG RH3 n° 2...000... du JJ MOIS 202... – ouverture de la campagne LA inspecteur / Note DG RH3 n° 2...000... du JJ MOIS 202... – ouverture de la campagne LA contrôleur / Note DG RH3 n° 24000... du JJ MOIS 202... – ouverture de la campagne TA XX **(préciser lequel !)**

Mesdames et messieurs les membres du Conseil,

[Présentation de la situation professionnelle actuelle : poste occupé, fonctions exercées, résultats obtenus]. De fait l'activité requise sur mon poste implique [etc].

[Présentation de l'intégration à la DGDDI : date, grade], je souhaite désormais accéder par tableau d'avancement (TA) au grade de ACP2/ACP1/C1/CP/IR3/IR2/IR1 **(préciser lequel !)** / à la liste d'aptitude d'inspecteur (LA B en A) / contrôleur (LA C en B) **(préciser laquelle !)** pour l'année 202...

[Présentation du parcours professionnel : différents postes occupés à la DGDDI, acquis de l'expérience professionnelle], ce qui m'a permis d'acquérir expérience et technicité, notamment dans les domaines de ...

[Présentation qualités professionnelles, personnelles, manière de servir], tous éléments témoignant de mon attachement profond au service public.

[Présentation capacité à organiser et animer une équipe, à définir et évaluer les objectifs], tous éléments témoignant de mon appétence et aptitude à l'encadrement.

[Commentaires personnels]

Mon expérience et mes capacités éprouvés dans **(préciser le/les domaine/s !)** seront un atout dans les fonctions de **(préciser le grade!)**.

En vous remerciant par avance pour l'examen de ma demande, je vous prie, mesdames et messieurs les membres du Conseil, d'agréer mes salutations les plus distinguées.

Prénom NOM
SIGNATURE

Copie : Syndicat SOLIDAIRES DOUANES
Section

II

–

Modalités de transmission des recours

A) Tableau synthétique

Questions	Réponses
Qui est concerné ? *(Qui peut exercer son droit à recours ?)*	Toute personne : – postulant à un tableau d'avancement (T.A. = changement de grade au sein d'une catégorie) ou liste d'aptitude (L.A. = changement de catégorie) ; – et s'interrogeant sur le fait de ne pas avoir obtenu de promotion (*pour rappel cependant le droit à promotion n'est pas automatique du fait de quotas budgétaires, diminués du fait de l'austérité*).
À qui l'envoyer ? Majuscule ?	À *Monsieur le directeur général* Non mais autorisé. L'usage en France retient l'usage de la minuscule[3]. Néanmoins, ailleurs dans la francophonie[4], il peut y avoir une distinction entre l'adresse en début de document (majuscule) et le corps de texte (miniscule).
Délai d'envoi ?	Dans les 2 mois de la parution du T.A. ou de la L.A.
Comment ?	Deux possibilités (qui peuvent être cumulées par mesure de précaution) : – Par voie postale : courrier en lettre recommandé avec avis de réception (LRAR) à envoyer à : *M. Florian Colas,* *Directeur général des Douanes et Droits indirects* *11 rue des Deux Communes* *93 558 Montreuil Cedex* – Par courriel, avec en destinataire principal le destinataire final, c'est-à-dire : *au Directeur général et au bureau RH3 (ainsi qu'à sa cheffe).*
Pourquoi le DG ?	Pour rappel, le D.G. (et quelques autres personnes, par délégation de celui-ci) est la seule autorité au sein de la D.G.D.D.I. responsable en termes de promotions, c'est donc bien à lui que doit s'adresser le recours.
Envoi V.H. ? **Transmission par voie hiérarchique ?** *(chefs de service, adjoints, divisionnaires, secrétaires div & secrétaires DG ?)*	**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. **Pour rappel, sur le fond**, les dossiers individuels des agents dans le cadre des C.A.P. de promotions n'étaient pas examinés, puisque seule l'ancienneté SIGRID (puis SIRHIUS) comptait. Seuls les dossiers à caractère « disciplinaire » étaient examinés. S'il y avait une proposition d'écartement de dossier par la Direction locale, 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 promotions 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 est opportun d'adresser les recours à l'autorité décisionnaire (le directeur général), au service en charge du traitement des dossiers (RH3), ainsi qu'à sa cheffe (de RH3), qui transmet un avis sur les situations. **Sur la forme**, les recours expédiés par voie postale mentionnent bien le DG 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 Source : https://www.dictionnaire-academie.fr/article/QDL047
4 Source : https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/21411/la-typographie/majuscules/emploi-de-la-majuscule-pour-des-types-de-denominations/majuscule-dans-les-titres-de-fonction-et-les-appellations-de-convenance

B) Focus : la fiche de proposition

1°) Le cadre

Préalable : demander la transmission du document…

Avant tout recours (et même indépendamment de celui-ci !), il est essentiel de demander la communication de la fiche de proposition de l'agent auprès des services de la DI ayant procédé au classement des personnels de la circonscription.

- Contre l'arbitraire : D'abord, parce que dans de nombreux cas, des dossiers ont été écartés car arbitrairement jugés insuffisants).
- Pour la transparence : Ensuite, parce que c'est un droit et qu'il importe que tout agent montre à la « haute » administration qu'aucun document le concernant n'échappe à sa vigilance !

…Car c'est une évaluation bis (du CDR) !

Ce document permet de prendre connaissance des mentions portées par le Conseil de Direction Restreint (CDR), auquel participent notamment :

- le directeur régional / la directrice régionale (DR) ou son représentant / sa représentante ;
- et le chef ou la cheffe de la Fonction Ressources Humaines Locale (FRHL = ex-service du personnel).

2°) Le contenu

Les thèmes

Les indications portent exclusivement sur plusieurs rubriques :

- les *connaissances* et l'*expérience professionnelle* de l'agent ;
- ses *compétences personnelles* ;
- sa *manière de servir*.

Mentions éliminatoires

Parmi ces rubriques, les éléments jugés insuffisamment probants seront concrétisés sur la fiche de proposition par la mention :

- « *non acquis* » ;
- ou « *en cours d'acquisition* ».

Conséquence

La candidature se voit de facto écartée de la LA ou du TA sans débats contradictoires, en l'absence des organisations syndicales (OS) exclues lors de la mise en œuvre des LDG promotions.

La personne candidate ne sera donc pas classée localement et conséquemment exclue du TA ou de la LA .

3°) Modalités

Destinataire : FRHL

La demande est à formuler par courriel auprès des services de la FRHL (fonction ressources humaines locale).

Attention : délai de 2 mois
Le délai de prescription des recours hiérarchiques étant fixé à 2 mois de la date de publication des TA/LA, la fiche d'évaluation doit impérativement vous parvenir dans cet intervalle.

Relance : ne pas hésiter
En l'absence de réponse, veillez à relancer le service FRHL de votre DI afin de l'obtenir au plus tôt.

Exemples de demandes de transmission (par courriel)

Éléments	1ère demande	2ème demande (si non retour)
Exemple d'intitulé	*Objet : TA ACP1 2024 - transmission fiche de proposition et extrait avis CDR*	*Objet : LA B en A 2024 - transmission fiche de proposition (relance)*
Exemple de contenu	*Bonjour à vous,* *Étant inscrit cette année au tableau d'avancement pour le changement de grade d'agent de constatation 2ème classe au grade d'agent de constatation 1ère classe (TA ACP1), je vous demande la transmission de la fiche de proposition ainsi que l'extrait du compte-rendu du conseil de direction restreint (CDR) me concernant.* *Bien cordialement* *L'ACP2* *Prénom Nom*	*Bonjour à vous,* *Étant inscrit cette année à la liste d'aptitude pour le grade d'inspecteur (LA B en A), je vous ai demandé le …/…/2024 la transmission de la fiche de proposition me concernant.* *N'ayant reçu, sauf erreur de ma part, aucun document, je vous relance par la présente.* *Bien cordialement* *Le contrôleur principal* *Prénom Nom*

III

–

Modèles de recours

A) Présentation

Les recours portent essentiellement sur les situations suivantes :

Cas n° 1 : évaluation non achevée pour l'année en cours *p 9*

Exposé

L'agent a introduit un recours portant sur une évaluation qui n'a pu faire l'objet d'un examen par la CAPN compétente (ou dont les voies de recours sont encore en instance) avant l'élaboration des TA ou des LA concernés.

Nota bene : pas seulement sur sa dernière évaluation, mais sur *toute évaluation* d'un exercice passé au moment de l'élaboration de la promotion concernée !

En effet, la DG peut avoir du retard à traiter des recours en souffrance, et pas que depuis 1 exercice… La Direction générale a répondu (en souligné !) que dans ce cas, ce n'était pas grave, au motif qu'avec les LDG, c'est « ***l'ensemble de la carrière*** » qui est pris en considération, et que :

> « ***l'absence d'un CREP*** *dans un dossier individuel, pour une année,* ***ne peut suffire à déprécier la qualité d'un parcours d'un agent****, et donc son classement,* ***et n'entraine aucune iniquité dans le traitement fait par l'administration dans l'étude des dossiers des candidats*** *à la promotion* »…

OUF ! Si c'est dit la main sur le cœur, c'est que ça doit être tout ce qu'il y a de plus solide juridiquement, ce genre d'arrangement avec la notion même « *d'ensemble de la carrière* » ?!
Et bien sûr, tout ce qu'il y a de plus objectif…

Notre analyse

Soit la Direction générale essaie de s'en tirer d'une pirouette, qui l'amène à reconnaître que c'est « à la tête du client » et qu'elle retient bien qui elle veut, les éléments qu'elle veut, comme elle veut et quand elle veut (NDLR : avouant au passage qu'il n'y a plus de règle, et que c'est vraiment le fait du prince… ou de la princesse !).
Soit elle se tire une balle dans le pied avec ce type de réponse, qui pointe justement son obligation de reprendre toutes les évaluations de référence : et c'est le sens même de l'expression « *l'ensemble de la carrière* » !

Par ailleurs, pour que la constitution des listes de promotions soit solide et non susceptible de recours au Tribunal Administratif, il serait sans doute prudent, de surcroît, que toutes les voies de recours soient purgées/éteintes/prescrites !
Ainsi, imaginons qu'un collègue n'ait pas été évalué sur une année de référence.

- Il peut demander à l'être (en respectant toutes les formes et délais afférents).
- Puis il peut exercer son droit légitime à faire recours (en respectant toutes les formes et délais afférents, là encore…).*
- Puis après un éventuel passage en CAPN (*in fine*) il peut souhaiter exercer son droit à faire un recours au Tribunal Administratif, dans le délai de 2 mois à compter de la notification du résultat de la CAPN…

Et c'est seulement alors, à l'issue de tous les recours mis en œuvre et lorsque leurs voies de recours sont prescrites, que ces évaluations deviennent véritablement définitives ! Et que cette évaluation peut donc faire foi, au regard des LDG, pour sa prise en compte dans une évaluation/comparaison sincère et objective du mérite de chacun en vue de constituer les listes de promotions…

… Il semble que nous sommes bien loin de cette réalité là !

Conclusion : L'étude de son dossier par le Conseil de Direction Restreint (CDR) s'en trouve donc faussé.

Cas n° 2 : incohérence entre le CREP et la fiche de proposition *p10*

Exposé

L'agent bénéficie de très bonnes appréciations phraséologiques sur ses 3 derniers CREP mais curieusement la fiche d'évaluation rédigée par le CDR ne tient pas compte de ces évaluations, voire s'en éloigne grandement.

Un exemple parmi d'autres, l'agent est évalué par son évaluateur N + 2 dans son dernier CREP :

> « *Monsieur X. est un très bon agent, sérieux et impliqué dans ses fonctions dont il maîtrise parfaitement tous les aspects. Il fait preuve de conscience professionnelle, à la satisfaction de son CSDS.* ».

Lorsqu'il prend connaissance de sa fiche d'évaluation élaborée par le CDR, il constate que ses *compétences professionnelles* et sa *manière de servir* sont « *en cours d'acquisition* », formulation suffisante pour écarter sa candidature de la LA/TA.

Conclusion

C'est cette contradiction entre évaluations professionnelles et fiche d'évaluation rédigée à l'issue du CDR qui motive le recours et qu'il convient à ce stade de porter à l'appréciation du Directeur général.

B) Le modèle de courrier de recours – cas n°1
évaluation non achevée pour l'année en cours

Monsieur/Madame Prénom NOM
Grade
Service
Adresse du service

Monsieur Florian Colas
Directeur général des Douanes et Droits indirects
11 rue des deux Communes
93558 MONTREUIL
(VH) **(facultatif, la LRAR s'adressant à la DG)**

LIEU & date du jour

Objet : Recours gracieux portant sur le tableau d'avancement au grade de **(préciser lequel !)** / à la liste d'aptitude **(préciser laquelle !)** année **(préciser laquelle !)** de la DGDDI.

PJ :
- n°1 : avis hiérarchiques N+1 et N+2
- n°2 : fiche de proposition
- n°3 : extraction SIRHIUS 2024
- etc **(joindre toutes pièces que vous estimerez utiles, en les cotant soigneusement).**

Monsieur le directeur général,

J'ai l'honneur de solliciter de votre bienveillance le réexamen de mon dossier de candidature à la promotion par tableau d'avancement (TA) au grade de ACP2/ACP1/C1/CP/IR3/IR2/IR1 **(préciser lequel !)** / à la liste d'aptitude d'inspecteur (LA B en A) / contrôleur (LA C en B) **(préciser laquelle !)** 2024, dans la mesure où j'en remplis les conditions sans y être reprise.

Ma demande de réexamen se fonde sur mon / mes recours portant sur l'évaluation / les évaluations de l'année / des années ***(indiquer la ou les années pour lesquelles tu as effectué des recours en Commission administrative paritaire [C.A.P.], sans que la Direction ne t'en ai encore notifié de réponse ET que la ou les notifications éventuelles soient insusceptibles de voie de recours. En pratique, qu'un délai de 2 mois soit effectivement échu passé la dernière notification…)*** pouvant servir de base de référence pour être classé en fonction de mon mérite pour ce tableau d'avancement.

En effet, je n'ai, à ce jour, toujours pas reçu de décision notifiée quant à ces recours portant sur l'évaluation de ma valeur professionnelle. Or, d'après les lignes directrices de gestion (LDG) promotion, consécutives à la loi n°2019-828 du 6 août 2019, le critère de classement pour les promotions est le mérite.
C'est donc notamment ***(NDLR : il est bien sûr aussi possible de relever toute erreur matérielle ou inexactitude dans l'ensemble de ton dossier personnel – omission d'une formation demandée ou suivie, erreur sur le contenu ou le nombre d'heures d'une formation, erreur matérielle sur une date, un grade, absence d'évaluation, etc. - bref tout, puisque c'est bel et bien l'ensemble du dossier personnel et des années de service qui peuvent, le cas échéant, servir à fonder un rang de classement pour ces promotions «made in LDG»… penser donc à en demander communication chaque année, afin d'y traquer la moindre omission ou inexactitude !)*** cette évaluation qui fonde le rang de classement et donc la possibilité d'obtenir la promotion en objet.

Tous les éléments la composant n'étant pas encore définitivement arrêtés au moment de la promulgation **(pour les tiers à la promotion)** / notification **(pour les intéressés-repris à la promotion)** de la liste des candidats admis, l'application des Lignes Directrices de Gestion (LDG) s'en est trouvée biaisée de fait.
Cela a créé une inéquité de traitement préjudiciable à mon endroit, me faisant perdre une chance d'être reprise dans cette promotion.

Au vu de ces éléments, je sollicite de votre bienveillance, Monsieur le directeur général, le réexamen de ma situation/candidature afin d'être reprise au tableau d'avancement au grade de **(préciser lequel !)** / à la liste d'aptitude **(préciser laquelle !)** pour l'année **(préciser laquelle !)**.

Respectueusement.

Prénom NOM
SIGNATURE

Copie : Syndicat SOLIDAIRES DOUANES
Section

C) Le modèle de courrier de recours – cas n°2
incohérence entre le CREP et la fiche de proposition

Monsieur/Madame Prénom NOM
Grade
Service
Adresse du service

Monsieur Florian Colas
Directeur général des Douanes et Droits indirects
11 rue des deux Communes
93558 MONTREUIL
(VH) **(facultatif, la LRAR s'adressant à la DG)**

LIEU & date du jour

Objet : Recours gracieux portant sur le tableau d'avancement au grade de **(préciser lequel !)** / à la liste d'aptitude **(préciser laquelle !)** année **(préciser laquelle !)** de la DGDDI.

PJ :
- n°1 : CREP des 3 années précédent l'élaboration du TA ou de la LA
- n°2 : fiche de proposition du CDR
- etc **(joindre toutes pièces que vous estimerez utiles, en les cotant soigneusement).**

Monsieur le directeur général,

Ma demande se fonde sur mes évaluations des trois dernières années pouvant servir de base de référence pour être classé en fonction de mon mérite pour ce tableau d'avancement / cette liste d'aptitude **(préciser l'année concernée !)**.
Mes compétences professionnelles et personnelles, ma manière de servir etc... sont jugées de manière … (***indiquer ici les mentions portées dans les rubriques correspondantes. De manière générale toute appréciation portée sur vos CREP qui met en valeur votre parcours professionnel, vos compétences, votre manière de servir, etc, sur les périodes de référence)***.
Les appréciations générales portées à mon crédit témoignent régulièrement de la confiance de ma hiérarchie pour accéder au grade supérieur.

Or les indications portées dans ma fiche de proposition sont en contradiction flagrante avec les éléments d'appréciations contenus dans les CREP 2021-2022-2023 comme il vous est loisible de le constater *(voir CREP en PJ)*.
Les mentions reprises sur ma fiche de proposition *(cf PJ)* sont en contradiction flagrante avec mes précédentes évaluations puisqu'il est fait mention dans les rubriques … (*précisez les qualifications préjudiciables portées sur la fiche d'évaluation dans les différentes rubriques servies «**non acquis »** ou **« en cours d'acquisition »**. Ces qualifications ne vous permettent pas d'être simplement classé au niveau directionnel et suffisent donc à vous écarter de la LA/TA)*.

La mise en œuvre des LDG promotions par ma Direction m'a injustement écarté de l'avancement auquel je pouvais légitimement prétendre sans qu'il ne me soit fait grief lors de mes évaluations professionnelles d'une quelconque absence de mérite à y figurer.

Considérant que je cumule à titre principal le critère du mérite et à titre subsidiaire celui de l'ancienneté, l'exclusion imméritée de ma candidature au TA/LA constitue en conséquence un déni de reconnaissance de ma valeur professionnelle et de ma manière de servir.

Au vu de ces éléments, je sollicite de votre bienveillance, Monsieur le directeur général, le réexamen de ma candidature afin d'être reprise au tableau d'avancement au grade de **(préciser lequel !)** / à la liste d'aptitude **(préciser laquelle !)** pour l'année **(préciser laquelle !)**.

Respectueusement.

Prénom NOM
SIGNATURE

Copie : Syndicat SOLIDAIRES DOUANES
Section

Lexique

Sigle/Abréviation	Signification
A.C.	*Agent de constatation*
A.C.P.1 / A.C.P.2	*Agent de constatation principal de 1ère classe / de 2ème classe*
AGCO / OPCO-AG	Branche *Opérations commerciales et administration générale* de la DGDDI
C1 / C2	*Contrôleur de 1ère classe / de 2ème classe*
C.A.P. / C.A.P.N.	*Commission Administrative Paritaire / Nationale*
C.D.R.	*Conseil de direction restreint*
C.F.D.T.	*Confédération française démocratique du travail*
C.F.T.C.	*Confédération française des travailleurs chrétiens*
C.G.C.	*Confédération générale des cadres*
C.G.T.	*Confédération générale d travail*
C.P.	*Contrôleur principal*
CREP	*Compte-rendu d'entretien professionnel*
C.S.D.S.	*Chef de service de la Douane en Surveillance*
D.G.D.D.I.	*Direction générale des Douanes et Droits indirects*
D.P.S.D.	*Directeur principal des services douaniers*
DSD1 / DSD2	*Directeur des services douaniers de 1ère classe / de 2ème classe*
F.R.H.L.	*Fonction ressources humaines locale*
IP1 / IP2	*Inspecteur principal de 1ère classe / de 2ème classe*
IR1 / IR2 / IR3	*Inspecteur régional de 1ère classe / de 2ème classe / 3ème classe*
L.A.	*Liste d'aptitude* (changement de grade intercatégoriel)
L.D.G.	*Lignes directrices de gestion*
LRAR	*Lettre recommandée avec accusé de réception*
L.T.F.P.	*Loi de transformation de la Fonction publique*
N.D.L.R.	*Note de la rédaction*
PJ	*Pièce jointe*
« pro-pro »	*Promus-promouvables* (ratio entre le nombre de personnes promues avec le panel de personnes promouvables)
SIGRID	*Système d'Information pour une gestion Rationnelle Interne des Douanes*
SIRHIUS	*Système d'information des ressources humaines des ministères économiques et financiers*
SU / SURV	Branche *Surveillance* de la DGDDI
T.A.	*Tableau d'avancement* (changement de grade intracatégoriel)
UNSA	*Union nationale des syndicats autonomes*
USD-FO	*Union Syndicale des Douanes – Force Ouvrière* (composée du Syndicat National des Cadres des Douanes [SNCD] et du Syndicat National des Douanes – Force Ouvrière [SND-FO]).
V.H.	*Voie hiérarchique*

Recours promotions

Le guide pour la campagne 2024 !

En matière de promotion,
pour toute question, contactez
votre représentation syndicale !

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
adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-

Un syndicalisme clair et sincère !