



Charte des élus en CAP

Les élus SOLIDAIRES-Douanes adhèrent sans réserve aux valeurs, pratiques et positions ci-après et s'engagent à représenter et à défendre les personnels sur la base des principes généraux exposés dans la présente charte.



A) Les valeurs

Les problématiques liées au déroulement de carrière des agents, bien que donnant lieu à un examen au cas par cas, ne peuvent être isolées des revendications globales en matière d'effectifs, de pouvoir d'achat, d'organisation des services et de relations hiérarchiques.

Les interventions des élus doivent être en conformité avec les principes et positions déterminés collectivement par notre organisation, avec l'objectif de **prendre en compte l'intérêt collectif et de rester en cohérence avec nos valeurs et revendications générales.**



B) La pratique

Nos élus s'engagent à défendre tous les agents sur la base de revendications clairement affichées et à rendre compte, dans le respect des règles de discrétion professionnelle propre au fonctionnement des Commissions Administratives Paritaires (CAP), de leurs interventions et du sens de leur vote. **Cette démarche exclut donc tout forme de clientélisme.**

Les interventions dans les CAP, tout en préservant les intérêts des agents, doivent viser principalement à **souligner les incohérences des choix opérés par l'administration, à dénoncer toute forme d'arbitraire.**

La défense des agents doit s'articuler autour de ces principes généraux **et ne jamais conduire à porter atteinte à la situation d'autres agents** : cette exigence est incompatible avec des recours mettant directement en cause d'autres agents, sauf si l'argumentation s'appuie exclusivement sur leur situation hiérarchique ou la nature de leurs fonctions.

Un élu qui, pour des raisons personnelles, décide de démissionner de notre organisation a le devoir moral de proposer la remise de son mandat à nos instances locales ou nationales.

La transparence doit être recherchée sans nuire aux intérêts des agents, **ce qui interdit la publication de toute information à caractère nominatif.**

Les élus en CAP doivent être associés aux débats des autres instances de notre organisation et rendre compte régulièrement de leur mandat.



C) Les positions



1°) Entretien professionnel

Par la suppression des accélérations de cadence d'avancement, le nouveau système du compte rendu d'entretien professionnel (CREP) concomitant au PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations), précarise davantage les agents dans leur déroulement de carrière, en accentuant leur frustration.

Le maintien en parallèle de l'entretien annuel nourrit l'infantilisation, l'individualisation des comportements et contribue à détruire les collectifs de travail.

SOLIDAIRES-Douanes dénonce l'hypocrisie qui consiste pour la « haute » administration à présenter l'entretien professionnel comme une avancée pour les agents.

En CAP, **tout rejet d'un recours** est sanctionné par un vote CONTRE de la part de SOLIDAIRES.

Chaque dossier doit être examiné.

Toute manifestation concrète d'une prise en considération du recours (modifications d'appréciations) peut conduire à une abstention ou un vote POUR dans la mesure où elle serait jugée assez significative et conforme à la volonté de l'agent.

Le plus important dans tout examen d'un recours est la **mise au jour des contradictions et inégalités** dans le traitement des dossiers.



2°) Listes d'aptitude

Nous revendiquons une limitation des postes pourvus par Listes d'Aptitude (LA) et un **net abondement de postes pourvus par des examens professionnels**, davantage déconnectés du dossier professionnel, et *in fine* plus objectifs.

Nous demandons l'inscription de l'ensemble des agents ayant vocation par ordre d'ancienneté.

Le non respect du critère d'ancienneté entraîne un vote CONTRE systématique.

Dans le cas du respect de ce principe, le sens du vote est dicté en fonction du nombre d'agents proposés et des critères mis en avant par l'administration.



3°) Tableaux d'Avancement

Nous revendiquons la **linéarité de la carrière** et l'affectation des agents à la résidence.

Sauf pour le Tableau d'Avancement (TA) d'accès à Inspecteur Principal (IP).



4°) Mutations

Cadre général

SOLIDAIRES revendique **l'abandon du critère de l'âge** possible de départ à la retraite dans la gestion des mutations.

SOLIDAIRES s'oppose à la rigidité du système de prononcé des mutations, qui désormais est totalement soumis à la **politique de restrictions des effectifs**, anticipe les suppressions de services, créant ainsi des unités de travail exsangues et dans l'impossibilité d'assurer leur mission de service public.

SOLIDAIRES revendique que les dispositions en faveur du rapprochement de conjoint (RC) soient élargies au **rapprochement d'enfant**.

Établissement du tableau

Un nouveau système de décompte des points a été élaboré en Groupe de Travail (DG) en 2017-2018 pour effectivité en 2019.

L'ancienneté se retrouvant foulée aux pieds, SOLIDAIRES a été seul à proposer des critères subsidiaires, recherchant un équilibre entre les différentes situations (prioritaires/non prioritaires ; tels prioritaires / tels autres prioritaires). Sans succès.

SOLIDAIRES est également **opposé à l'établissement de tableaux spécifiques** (DNRED avec un système de sélection préalable, DNRFPP postes d'enseignants) qui ne relèvent pas des mêmes règles que le tableau général (critères à géométrie variable ou profil).

Prononcé des mutations

Afin de limiter l'arbitraire de la « haute » administration et dans la mesure où il n'est pas envisageable sur un plan pratique de proposer un contre-tableau excluant les effets de la notation, nous motivons nos votes par référence au **décompte des points** effectué par la « haute » administration.

Dès lors que le tableau est respecté, les élus peuvent voter pour le prononcé des mutations (ne jamais oublier cependant la situation spécifique de la DNRED qui pourrait justifier une abstention, voire un vote contre de principe).



5°) Postes à profil

SOLIDAIRES est **opposé à la mise en place de filières métiers et à la gestion discrétionnaire** des affectations par la généralisation des postes à profil qui remettent en cause les principes d'*égalité* entre les agents et d'*unicité* de la DGDDI.

Nous admettons toutefois que la particularité de certaines fonctions puisse justifier un traitement particulier, à condition que le nombre de postes reste **limité, que leur implantation et leurs conditions d'exercice soient clairement identifiées et discutées** au préalable avec les représentants du personnel, fiches de postes à l'appui.

Si le poste proposé ne rentre pas dans liste prédéterminée ou si les règles normales de publicité de la vacance du poste n'ont pas été respectées, **le vote contre** s'impose.



6°) Enquêtes

Si les règles de publicité ont été respectées et que le choix est opéré en fonction du décompte des points, **vote POUR**.



7°) Discipline

SOLIDAIRES **refuse de prendre en charge la défense d'agents ayant commis des actes avérés à caractère raciste ou des agressions sexuelles**.

En tant que membres de la CAP réunie en formation discipline, nos élus s'attachent à **rechercher l'information au-delà du dossier présenté** par la « haute » administration (fonctionnement d'un service similaire, rôle de la hiérarchie locale, environnement personnel et professionnel de l'agent, déontologie en jeu ...).

Lors de la CAPC, les élus veillent à faire émerger la situation de l'agent, l'attitude de la hiérarchie dans la gestion de l'affaire et dans le montage du dossier (éléments à charge et à décharge en particulier), afin d'aboutir à une sanction moins lourde que celle exigée au départ par l'administration.

En tout état de cause les élus **refusent de voter l'exclusion définitive** de l'agent pour préserver ses droits à recours devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat.