



SNCD - INFO



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

N° 2013 / 21 – 17 décembre 2013

CAPC TA IR3 du 11 12 13

| | | |
|-----------------|---|----------------|
| SOMMAIRE | CAPC n° 3 et 4 du 11 décembre 2013 consacrée au tableau d'avancement au grade d'IR3. | 6 pages |
| | ANALYSE ET COMMENTAIRES | |

L'ESSENTIEL DU BI

- ⇒ Des taux de promotion au grade d'IR3 préservés pour 2013 grâce aux accords de Montreuil signés par l'USD-FO : **141 inspecteurs ont été promus en 2013.**
- ⇒ Une harmonisation des délais d'accession au grade d'IR3, quelles que soient les fonctions et les directions grâce à la fusion des filières d'expertise.
- ⇒ Un nombre de candidats remplissant les critères statutaires très hétérogène selon les DI et qui explique un nombre de promotions très variable d'une DI à l'autre.
- ⇒ Des opportunités de promotion sans précédent pour de jeunes inspecteurs sur des postes de chefs de service.
- ⇒ Promotion retraite : des candidatures à nouveau triées sur le volet.

La CAPC était présidée par Jean-Noël BLANC, sous-directeur A, assisté de ses collaborateurs.

Cédric ORGERET (DI Roissy), Cyril BILLY (DNRFP), Sébastien RUAULT (DI Nantes), Christophe THUAUD (DI IDF) et Nicolas TREMOLLET (DI Rouen) pour les Inspecteurs, Didier LEONNEC (DI Bordeaux), Françoise PETIT (DI Nantes), Pascal TSCHAEN (DI Metz) et Marie-Christine BRUN (DI Roissy) pour les IR3 représentaient l'USD-FO (4 élus / 6 dans cette formation).

Autres syndicats représentés : CFTD (1 siège) , Solidaires (1 siège).

DES CONDITIONS STATUTAIRES DRASTIQUES POUR POSTULER AU TA D'IR3 QUI ENGENDRENT DE GRANDES CRISPATIONS CHEZ LES INSPECTEURS

En application de l'article 23 du décret n°2007-400 du 22 mars 2007, **il faut, au 1^{er} janvier de l'année, être inspecteur 9^{ème} échelon avec 14 ans et 6 mois d'ancienneté minimum en catégorie A** afin de pouvoir être candidat au tableau d'avancement.

Ces conditions sont donc extrêmement strictes et interdisent, *de facto*, à la grande majorité des inspecteurs de pouvoir postuler avant d'avoir près de 15 ans d'ancienneté en catégorie A, quels que soient leurs mérites.

Mais **des dérogations au critère des 14 ans et 6 mois d'ancienneté en catégorie A existent** : la principale concerne certains collègues ayant accédé au grade d'inspecteur par la voie interne (liste d'aptitude, examen professionnel, concours interne), puisque « la durée qui excède la 10^{ème} année de l'ancienneté dans le corps de catégorie B » vient en déduction des 14 ans et 6 mois qu'il faut détenir pour candidater.

Ces collègues n'ont donc pas besoin de détenir 14 ans et 6 mois d'ancienneté « réelle » en catégorie A. La majorité des inspecteurs est, en revanche, bloquée, par cette règle statutaire issue de décrets ministériels sur lesquels vos élus en CAPC n'ont pas de prise, ce qui engendre un sentiment d'injustice légitime.

Pour les agents pouvant postuler, les candidatures sont, en revanche, examinées **par ancienneté réelle dans le grade d'inspecteur, calculée à partir de la date de nomination au grade.**

STATISTIQUES GENERALES

Nombre global d'agents promus en 2013 :

L'arrêté du 3 juin 2013 a fixé à **30% (contre 32% en 2012) le taux de promotion applicable** au vivier des inspecteurs promouvables au grade d'IR3 conduisant au nombre de promotions de 141 agents pour l'année 2013.

Pour rappel, les taux en douane ont été préservés cette année malgré les restrictions budgétaires grâce aux « Accords de Montreuil 2 » sur le retour des gains de productivité, signés entre le directeur général et 3 organisations syndicales représentatives, (USD-FO – CFDT – UNSA).

Ainsi, le Ministre n'a pas voulu revenir sur la parole donnée lors de la signature de ces accords.

Les chiffres de cette CAPC :

- ⇒ **70 postes étaient proposés au titre de ce tableau d'avancement de décembre :**
- **54 candidats pour 15 postes de chef de service ;**
 - **287 candidats pour 48 postes d'expert ;**
 - **25 candidats pour 7 postes offerts en promotion retraite.**

COMMENTAIRES DE L'USD-FO

Le combat de l'USD-FO pour l'amélioration des ratios «promouvables-promus» au niveau ministériel a permis ces dernières années aux agents candidats d'obtenir leur promotion de plus en plus tôt, dès le 9^{ème} échelon.

Ainsi, des collègues parviennent désormais à accéder au grade d'IR3 avant 40 ans. Mais la pérennité de cette avancée est menacée par une baisse drastique, dès 2014, des taux de promotion, désormais revus annuellement.

CHEFS DE SERVICE DES AGENTS PROMUS IR3 SUR DES POSTES D'IR1

Postes de chef de service :

54 candidats pour 15 postes.

De fait, les collègues candidats prêts à une mobilité géographique augmentent sensiblement leurs chances de promotion.

Cette désaffectation pour les postes de chefs de service ne concerne pas que les IR3, puisqu'un certain nombre de postes sont proposés à ce Tableau d'Avancement au grade d'IR3 après avoir été proposés sans succès aux IR1, puis aux IR2-3 dans le cadre du Tableau d'avancement au grade d'IR1 (cas de postes de fondé de pouvoir en RR, ou de CSDS à la tête d'une Très Grande Unité).

De fait, un jeune promu au grade d'IR3 peut occuper des fonctions d'IR1 puisque la direction générale a fait le choix de « déclasser » le poste, afin de trouver à tout prix un agent pour l'occuper, plutôt que de le laisser vacant dans l'attente d'une candidature d'un agent possédant le grade correspondant.

La direction générale a même fait le choix de proposer directement un poste de CSDS à la tête d'une TGU au TA d'IR3, sans passage préalable par le TA d'IR1, l'administration étant certaine de ne trouver aucun candidat IR2-3 Surveillance. Mais ce faisant, elle a potentiellement privé un collègue Inspecteur Régional CSDS d'accéder au grade d'IR1 en demeurant dans sa spécialité Surveillance.

Enfin, dans le cadre de cette CAPC, 4 agents à la tête d'une Grande Unité ont été promus IR3 chef de service sur place, dans le cadre d'un dispositif dérogatoire mis en place lors de la phase transitoire de la réforme hiérarchique de la chaîne surveillance.

L'USD-FO avait déjà regretté lors des groupes de travail consacrés au sujet le manque d'équité de cette mesure, puisqu'une mobilité est imposée à tous les autres collègues qui souhaitent accéder à un grade supérieur sur un poste de chef de service.

Rappelons que lors du GT du 2 juillet 2013 relatif à l'évolution de la chaîne hiérarchique de la surveillance, l'USD FO s'est prononcée, suite aux propositions de l'administration, pour :

- cette promotion/régularisation lors du TA complémentaire d'IR3 de fin d'année et s'agissant des inspecteurs issus de la LA pour la fixation d'une condition de durée minimum de cinq ans en catégorie A ;
- la modification de la note de cadrage de janvier 2011 afin de pouvoir directement en enquête de chef de service IR2/IR3 les postes de chef de service susceptibles de devenir vacants au lieu de commencer par une affectation via le tableau des mutations.

Ces points ont été rappelés à l'administration, afin que ce mode de régularisation reste dérogatoire.

COMMENTAIRES DE L'USD FO

Contrairement à ce que pense l'administration, non, il n'y a pas de désaffection des inspecteurs issus des concours pour les postes de chefs de service!

La majorité de ces inspecteurs ne peut tout simplement pas postuler puisqu'il faut être au 9^{ème} échelon du grade d'inspecteur pour cela.

Nous avons indiqué au sous-directeur qu'il fallait donner des opportunités d'évolution à ces collègues méritants, avant le 9^{ème} échelon.

L'accès à certains postes de chefs de service (avec la prime de responsabilité correspondante) pourrait être une solution envisageable.

PROMOTION RETRAITE : LE RETOUR D'UNE CERTAINE SELECTIVITE

Promotion retraite :

Il y avait 25 candidats pour 7 postes offerts.

Ce regain de candidatures est une nouveauté depuis 2012.

De ce fait, la direction générale est de plus en plus regardante sur la qualité des dossiers des collègues qui obtiennent leur promotion par cette voie d'accès.

En effet, même en cas de promotion retraite, le sous-directeur se refuse de brader l'accès au grade de cadre supérieur.

Cette promotion permet à certains collègues d'enchaîner, parfois en quelques années, les promotions par liste d'aptitude au grade d'inspecteur puis le tableau d'avancement au grade d'IR3.

COMMENTAIRES DE L'USD FO

Compte tenu du débat actuel sur les évolutions du système de retraite (cf. pension qui ne serait plus calculée sur les 6 derniers mois pour les fonctionnaires), il est à craindre que les candidatures en promotion retraite se multiplient encore davantage.

PROMOTION AU TITRE DE L'EXPERTISE

LES FILIÈRES FUSIONNÉES

D'une part, l'ancienneté moyenne pour accéder au grade d'IR3 au titre de l'expertise était inégale d'une filière à l'autre - en dépit de la création de la « réserve » de postes. **D'autre part**, la règle des deux ans dans la famille afin de pouvoir être promu expert posait toujours des difficultés d'application.

L'USD-FO avait donc réclamé dès 2011 que soit mise à l'étude la possibilité de fusionner l'ensemble des filières, afin d'évaluer l'impact d'une telle mesure sur les promotions prononcées.

C'est chose faite en 2013 depuis le TA de juin.

COMMENTAIRES DE L'USD FO

L'USD-FO se félicite de cette avancée qui figurait dans sa plate-forme électorale en 2011 et l'appuie fortement.

Cette décision sera source de moins d'injustices parmi les candidats au titre de l'expertise.

ORDRE DE PRÉSENTATION DES CANDIDATURES

Pour rappel, à la demande de l'USD-FO, il a été décidé de présenter depuis 2010 dans les documents de travail des CAPC et CAPL, les candidatures par ancienneté réelle dans le grade d'inspecteur, calculée à partir de la date de nomination au grade, et non plus selon l'ancienneté dans l'échelon.

Cette méthode permet pour le TA d'IR3 de neutraliser réellement les conséquences néfastes, pour tous nos collègues promus avant 2007, du décret de reclassement de 2006 en tenant compte de l'ancienneté réelle en catégorie A.

Ce mode de présentation nous semble le plus équitable possible entre tous les agents de catégorie A, quel que soit leur mode d'accès au grade. Il fait actuellement l'unanimité parmi les organisations syndicales.

LES CANDIDATS ET LE PROFIL DES LAURÉATS

287 candidats pour 47 postes :

Les critères de sélections appliqués par la direction générale sont les suivants :

- l'ancienneté en catégorie A ;
- la qualité du dossier ;
- le classement en CAPL, la DG souhaitant donner, dans la mesure du possible, des lauréats dans toutes les CAPL.

Par conséquent, n'hésitez pas à prendre contact avec votre élu USD-FO en CAPL n°1 avant de poser votre candidature à toute promotion !!!

Peu de collègues candidats ont été écartés de ce tableau d'avancement (13/287 candidats).

La nouvelle méthode de certains présidents de CAPL afin de barrer un candidat consiste, non pas à ne pas le proposer, mais à le positionner en bas du classement de la CAPL, ce qui anéantit ses chances de promotions en CAPC.

COMMENTAIRES DE L'USD-FO

Avec un nombre de promotions (141) encore satisfaisant en 2013, la fusion des filières n'a eu aucun impact sur le profil des lauréats 2013, en ne lésant aucun agent et en permettant, à l'inverse, d'harmoniser les profils et l'ancienneté des collègues promus au titre de l'expertise.

Le nombre de candidats remplissant les critères statutaires étant très hétérogène selon les DI, le nombre de promotions reste variable d'une DI à l'autre.

MODALITES DE NOMINATION

Les agents promus au titre de l'expertise ou sur un emploi de chef de service sont nommés au 30 décembre 2013.

Ces derniers devront rejoindre leur poste avant le 1er février et ne pourront, de part leur promotion, s'inscrire au tableau de mutation 2014.

Les collègues lauréats de la promotion retraite seront nommés au 1^{er} décembre 2013 et cesseront leur activité 6 mois après, soit au 1^{er} juin 2014.

**POUR TOUTE QUESTION N'HESITEZ-PAS A CONTACTER VOS
ELUS USD-FO EN CAPL 1 ET CAPC 4**

**POUR CONNAITRE SES ELUS OU SON DELEGUE REGIONAL :
UNE SOLUTION SIMPLE**

**LE SITE DU SNCD : www.sncd.info/ accessible de tout poste
professionnel ou personnel**
