

BULLETIN D'INFORMATION DES ADHÉRENTS

N° 2020 / 10 – 10 NOVEMBRE 2020

CAPN		
SOMMAIRE	Compte rendu des CAPN n° 2 et 3 **** Postes de CSC1F et CSC2F à pourvoir	6 PAGES

L'ESSENTIEL DU BI

⇒ Une CAP importante à plus d'un titre :

- elle a permis la promotion de 44 cadres des grades ou statut d'emploi d'IR1, IP1 et CSC2 en promotion « active » ou « retraite », sur des postes variés, avec ou sans mobilité,
- c'est la dernière CAPN de ce type, puisque, à partir du 1^{er} janvier 2021, l'administration décidera seule de la promotion des personnels sur la base de règles qui restent encore à préciser,
- elle s'est tenue dans un contexte très particulier : les lignes directrices de gestion (LDG) des promotions sont en cours de discussion mais augurent de modifications profondes des règles de gestion qui auront un réel impact sur les parcours de carrière de l'encadrement.

⇒ Un contexte qui a conduit à la lecture d'une déclaration liminaire (cf. PJ), car, au-delà, des LDG, c'est la question de la place de l'encadrement qui est à nouveau posée, alors que notre administration va connaître des restructurations importantes avec le transfert de missions fiscales.

⇒ Une CAPN qui a montré le manque d'appétence pour certains postes de chefs de service, mais permis aussi la promotion sur ces postes de candidats IR1

Les CAPN n° 2 (IP1) et 3 (IR1) se sont réunies le 5 novembre afin de délibérer sur l'enquête relative aux postes de CSCF (fonctionnels) à pourvoir.

Ces CAP étaient présidées par M. Nicolas Le Gall, chef du bureau RH3 (gestion des carrières et des personnels), assisté de ses collaborateurs ainsi que du nouveau délégué chargé des cadres dirigeants, M. Denis Millet.

L'USD-FO était représentée par : Jean-Louis Fillon et Emmanuel Fournigault, pour les IP1, et par François Albini et Xavier Joanne, pour les IR1.

Autre organisation syndicale représentée : CGC-douanes (1 élu IP1).

TYPOLOGIE DES POSTES À POURVOIR

Postes de CSC1F :

⇒ 2 postes de CSC1F, chef de centre d'expertise (CE) qui ont suscité plusieurs candidatures de qualité. Il s'agissait des CE de Toulouse Blagnac et de L'Isle d'Abeau.

⇒ 3 postes (IP1) en promotion sans mobilité pour une durée maximale de 6 ans (2 x 3 ans) qui ont permis l'accès au statut d'emploi (SE) de collègues en fonction dans des services très différents.

⇒ 8 postes (IP1) en promotion retraite, pour une durée de 6 mois : 4 à compter du 1^{er} janvier 2021 et 4 autres à compter du 1^{er} juillet prochain.

⇒ 6 postes (IR1) en promotion retraite selon le même calendrier.

Postes de CSC2F :

⇒ 6 postes (offerts aux IP1 ou aux IR1) de chef de bureau à fort enjeu managérial (BFEM3) dont un (bureau principal de Calais) n'a pas été pourvu. Il convient de souligner que, en l'absence de candidats IP1, à certains de ces postes, ils ont pu être pourvus par des candidats de grade IR1 (soit 5 postes effectivement pourvus).

⇒ 8 postes en promotion sans mobilité pour 6 ans (2 x 3 ans) pour des IP1 qui ont permis, là encore, la promotion de collègues en fonction dans des services très différents. 5 de ces promotions prendront effet au 1^{er} janvier 2021, 1 au 1^{er} avril 2021 et les 2 autres à compter du 1^{er} juillet prochain.

À noter que 7 emplois de CSC2 ont été rajoutés en séance, suite à la nomination de CSC2 au SE de CSC1. Vos élus ont été attentifs que ce que l'administration respecte bien cette règle.

⇒ 10 postes en promotion « retraite » sans mobilité pour un an, offerts à des IR1 .

⇒ 2 postes en promotion sans mobilité pour (2 x 3 ans) offerts à des IR1. L'un à compter du 1^{er} janvier 2021, l'autre à compter du 1^{er} juillet prochain.

Rappels :

❶ Il est rappelé qu'un statut d'emploi n'est pas un grade. Aussi, s'agissant des collègues promus en « active » (hors promotion « retraite »), ils peuvent être « reversés » dans leur grade d'origine

(IP1/IR1) au terme des 6 années d'occupation maximale du poste ou, s'agissant des postes dits « fléchés » (chef de CE ou de BFEM), s'ils quittent leurs fonctions avant le terme de leur détachement dans le statut d'emploi.

② Ces débouchés de carrière (cf. liminaire ci-jointe) sont le résultat de l'action du SNCD-FO, branche cadre de l'USD-FO, lors de la déclinaison du projet stratégique douanier (PSD) au cours de l'année 2016. Nous avons rappelé à l'administration que, de notre point de vue, elle se devait d'ouvrir à nouveau un cycle d'échanges sur les parcours de carrière de l'encadrement supérieur et intermédiaire, compte tenu de l'impact des transferts de missions.

I - LE DÉROULEMENT DE LA CAPN

L'administration a, globalement, respecté les règles de gestion qui président à ces promotions (situation du contrat comptable, entamé ou non et, si oui, dans quelle proportion - le principe n'étant pas d'écartier *a priori* tous les candidats qui ont entamé leur contrat comptable, mais d'accorder une priorité aux candidats n'ayant jamais (ou très peu) exercé de fonctions comptables – ancienneté dans le grade d'origine, qualité du dossier et, bien sûr, profil, s'agissant des postes « fléchés », CE, BFEM).

L'administration a pris en compte certaines des observations de vos élus et revu quelques-uns de ses choix initiaux afin de s'inscrire dans les règles de gestion négociées au fur et à mesure des CAP précédentes.

L'USD-FO rappelle l'importance de ces règles et l'intérêt de les respecter dans la durée, afin d'assurer une équité de traitement entre les candidats et de donner de la lisibilité aux collègues.

De ce point de vue, nous ne pouvons qu'être circonspects sur l'avenir de la gestion de ce statut d'emploi, dès lors que les élus du personnel ne seront plus consultés, dès janvier prochain.

Commentaires : de l'utilité des CAP...

Vos élus sont intervenus à plusieurs reprises, et plus particulièrement sur 2 dossiers. Les actions ont été déterminantes puisque l'Administration a convenu des arguments développés pour modifier sa position. Ce constat démontre une fois de plus l'utilité des CAP et de l'action que vos élus peuvent y jouer, afin de contrecarrer le choix de l'Administration, qui, pour le moins, n'était absolument ni justifié, ni étayé, si ce n'est que de se retrancher derrière le classement effectué par les recruteurs. Encore une fois, on ne peut que s'interroger sur la pertinence et la fiabilité de ces entretiens, qui, dans la théorie, sont louables, mais qui, dans la pratique, peuvent donner lieu à des dérives, comme déjà nous avons pu le constater lors de CAP précédentes.

Vos élus se sont de nouveau interrogés sur l'importance excessive accordée aux entretiens avec les chefs des services d'accueil, par rapport aux avis des DI-DR de départ, qui connaissent très bien la manière de servir et les qualités managériales, humaines et professionnelles des candidats.

Cas particulier des candidats issus de la branche de la surveillance :

Lors de la même CAPN en date du 7 novembre 2019, la direction générale avait informé les représentants du personnel d'une position du SRE (Service des Retraites de l'État), concernant une incompatibilité entre le statut de CSC, et une retraite à forme active.

Compte tenu de la saisine récente, les représentants de l'administration n'avaient pas été en mesure de nous apporter plus de précisions.

Dès lors, en préalable à cette dernière CAPN relative au statut de CSC1F et CSC2F, nous avons posé la question à la direction générale.

↳ La règle à retenir est que le statut de CSC est incompatible avec celui de la surveillance. Cela signifie que, pendant le détachement sous un statut de CSC, un agent n'acquiert pas de nouveaux droits en vue de la retraite à forme active. Concrètement, cela signifie qu'un IR1 qui aurait passé moins de 17 ans dans un service de surveillance et qui accéderait à un statut de CSC, ne pourrait pas prétendre à une retraite à forme active, n'ayant pas atteint la durée minimale.

Cette clarification était utile, mais vos élus ont déploré que la direction générale n'ait pas porté ces informations à la connaissance des organisations syndicales représentées en CAPN n°3 au cours de l'année 2020.

II – QUEL AVENIR POUR CE STATUT D'EMPLOI ET LES RÈGLES DE GESTION DES PROMOTIONS ?

Nous rappelons que, grâce à notre action déterminée, ce sont 120 postes de CSCF, en cible, qui doivent être atteints. Ce résultat doit être souligné, car notre organisation a été bien seule à défendre l'encadrement dans les négociations difficiles entre 2014 et 2016. Nous savons gré à l'administration d'avoir rendu, *in fine*, des arbitrages qui assurent de légitimes débouchés de carrière à l'encadrement et donc des perspectives à l'ensemble de la catégorie A.

Pour autant, les orientations de l'administration en matière de promotions, dans le cadre de la déclinaison de la loi dite de « transformation de la fonction publique » du 6 août 2019, et de l'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG) ne peuvent que nous interroger.

Nous avons bien compris que l'administration entend tirer prétexte des futures LDG des promotions pour revisiter les règles de gestion, voire s'affranchir de certaines règles statutaires (ce qui ne manquera pas de poser des questions juridiques).

À ce stade, ce sont les conditions d'accès aux grades d'inspecteurs régionaux et principaux (IP1) qui sont dans le « viseur » de l'administration, mais cela ne peut qu'avoir un impact sur l'accès au SE de CSC.

Si l'administration reste silencieuse à ce stade, nous nous devons d'anticiper. C'est la raison pour laquelle (cf. supra) nous estimons indispensable d'ouvrir à nouveau le « chantier » des parcours de carrière de l'encadrement intermédiaire et supérieur.

Il y a un risque évident de voir la gestion des cadres obéir à des règles qui empruntent plus aux relations inter-personnelles qu'à des règles de gestion aussi objectives et surtout transparentes que possible...

Surtout, la lisibilité des promotions risque d'être difficile à appréhender par nos collègues.

Ils pourront compter sur les élus du personnel de **l'USD-FO** (majoritaire dans l'encadrement intermédiaire et supérieur) pour défendre leur dossier. En effet, la suppression des CAP (dont nous pourrions voir à l'avenir les effets délétères) ne fait pas obstacle à l'intervention des élus en amont et en aval des prochaines enquêtes.

Nous aurons l'occasion de communiquer plus précisément sur ce point. Pour **l'USD-FO**, il faut absolument éviter que les personnels, en l'occurrence ceux de l'encadrement, se retrouvent isolés dans la gestion de leur parcours de carrière, en face en face direct avec l'administration et donc sans intermédiation.

Une nouvelle forme de représentation syndicale devra se développer, axée sur le conseil en amont et sur le soutien lorsque les collègues exerceront leur droit d'information et de recours après que l'administration se sera prononcée.

À ce jour, l'administration se garde bien de développer les différentes voies de recours, administratifs et juridictionnels, qui seront ouvertes aux personnels, mais les élus **USD-FO** entendent bien accompagner l'ensemble des personnels d'encadrement, en l'occurrence, qu'ils représentent.

N'hésitez pas à contacter vos élus dans l'avenir. Élus jusqu'à la fin de l'année 2022, ils demeurent à votre disposition.

COTISATIONS 2020

Je sais que vous êtes attachés à un bon fonctionnement du SNCD-FO, seule organisation représentative à défendre spécifiquement les intérêts des agents de catégorie A de la DGDDI. Notre bon fonctionnement repose sur le versement par les adhérents le plus tôt possible dans l'année des cotisations 2020.

Salvatore LUNESU, président du SNCD-FO

Le chèque est à libeller à l'ordre du : SNCD FO
Je rappelle que les adhérents bénéficient d'un crédit d'impôt égal aux 2/3 de la cotisation versée.
EXEMPLE : UNE COTISATION DE 183 € REVIENT APRES CREDIT D'IMPOT A 61 €

	Gratuit	Après crédit d'impôt			
- Inspecteurs-élèves	Gratuit		- DSD 2 des 1er et 2e échelons	195 €	65 €
- Inspecteurs du 1er au 2e échelon	99 €	33 €	- IR 1 du 1er au 3e échelon - IP 1 du 1er au 3e échelon - DSD 2 des 3e et 4e échelons	204 €	68 €
- Inspecteurs des 3e et 4e échelons	108 €	36 €	- DSD 2 des 5e et 6e échelons - CSC 2F - CSC 1F	213 €	71 €
- Inspecteurs des 5e et 6e échelons	123 €	41 €	- DSD 1 tous échelons - CSC2 - CSC1	225 €	75 €
- Inspecteurs des 7e et 8e échelons	147 €	49 €	- DPSD - Administrateur des douanes - Administrateur civil	231 €	77 €
- Inspecteurs du 9e au 11e échelon - IP2 des 1er et 2e échelons	168 €	56 €	- Administrateur supérieur des douanes - Administrateur civil HC	243 €	81 €
- IR3 du 1er au 3e échelon - IP2 des 3e et 4e échelons	183 €	61 €	- Administrateur général des douanes	249 €	83 €
- IR2 du 1er au 3e échelon - IP2 du 5e au 7e échelon	195 €	65 €	- Retraité	63 €	21 €

✂-----

BULLETIN D'ADHÉSION

Rayer la ou les mentions inutiles :
« nouvel adhérent », « renouvellement d'adhésion », « changement de situation »
Tableau à servir impérativement en cas de :

Première adhésion ou de changement de situation administrative ou familiale.

A RETOURNER AU : SNCD-FO (chèque libellé à l'ordre du SNCD-FO)

46, rue des Petites Écuries – 75010 PARIS

NOM

Prénom

Date et lieu de naissance

Grade, échelon et fonctions

Adresse administrative :

Téléphone :

mél :

Coordonnées personnelles (facultatif) :

Je souhaite adhérer au prélèvement SEPA **REPLIR LE FORMULAIRE DISPONIBLE SUR LE SITE (prélèvement en : 1 fois, 3 fois ou 10 fois)**

Je souhaite régler par chèque