



SNCD - INFO



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHÉRENTS

N° 2020 / 11 – 24 NOVEMBRE 2020

CAPN		
SOMMAIRE	Compte rendu des CAPC n° 2 et 3 du 24 novembre 2020 relatives au TA de DSD2	7 PAGES

La dernière CAPC de promotions pour l'année 2020 s'est tenue le 24 novembre 2020 à la direction générale. Il s'agissait par ailleurs de la « dernière » CAPC se tenant dans le cadre du dialogue social tel que nous l'avons connu jusqu'alors.

Dans le contexte sanitaire actuel, la séance a permis à certains des élus d'y prendre part en visioconférence.

L'administration était représentée par la sous-directrice des ressources humaines, Fabienne DEBAUX, assistée du chef du bureau RH3, Nicolas LE GALL, de son adjoint, Olivier GILLOT, pour la section cadres supérieurs, et des rédacteurs de ce bureau.

Le **SNCD-FO**, branche cadre de l'**USD-FO**, était représenté par **Jean-François DEPIN** (IP2) et **Arnaud PICARD** (DSD2).

LDG : REVOIR LA COPIE SUR L'ÉTABLISSEMENT DES CHOIX À LA PROMOTION DSD2

En préambule, vos élus ont lu une déclaration liminaire, en insistant sur le caractère lénifiant et sclérosant des LDG, qui interviennent dans un contexte sombre de réformes attaquant frontalement les missions douanières, et dont les impacts se feront sentir sur toutes les branches et toutes les catégories. Pour autant, il est demandé à tous les cadres douaniers de se mobiliser dans le contexte de crise sanitaire, et à l'approche d'un BREXIT dur.

Sous couvert de transparence, les organisations syndicales sont désormais éloignées des choix de l'administration. Les anciennes « règles de gestion » pouvaient paraître opaques car non écrites, elles avaient le mérite d'être respectées et assez bien comprises.

Les nouvelles règles (dénommées par les LDG « outil de droit souple » !) sont placées sous le sceau de la transparence mais consacrent l'arbitraire : « *Principes directeurs en matière de promotion et de valorisation des parcours de carrière, elles ont pour but de guider les décisions individuelles [...] sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente* »...

« *Ces LDG définissent, sans contraindre, le pouvoir d'appréciation des autorités compétentes* »

Les élus ont insisté sur des paramètres techniques susceptibles de scléroser l'expression de futures candidatures : d'une part, la nécessité d'établir ses choix sur l'ensemble des postes ouverts à la promotion « mobilité », et, d'autre part, l'obligation de mobilité.

Le premier critère, **le classement de tous les postes**, devrait fortement réduire l'expression de candidatures. Selon les évaluations menées auprès de nos collègues, le département « études et prospective » de notre syndicat évalue à -70 % le nombre de candidatures exprimées selon ce nouveau schéma. Si l'idée de l'administration est d'améliorer le taux de postes pourvus, il nous semble qu'elle fait donc fausse route.

Au terme d'un échange technique nourri, qui se prolongera à l'issue de cette CAPC, vos élus ont proposé qu'un aménagement du critère d'établissement des choix soit inséré dans les LDG.

La promotion DSD2 doit être possible pour des collègues qui ne classent pas l'intégralité des postes offerts, sans avoir d'ailleurs à se justifier sur ce point. Ils doivent pouvoir postuler librement à un ou plusieurs des postes offerts. Naturellement, le fait de classer plusieurs postes maximisera leurs chances de succès.

Le second, **l'obligation de mobilité**, produit déjà quelques « effets de bord »... à savoir une mobilité appréciée parfois de façon très singulière : doit-on considérer que le renommage d'un poste ou d'un service constitue une mobilité fonctionnelle, la personne ne changeant pas même de bureau ? Que penser de promotions intégralement obtenues en changeant d'étages en centrale ? Que pèsent ces mobilités fonctionnelles par rapport à des candidatures qui auront déjà vécu de véritables mobilités géographiques (et fonctionnelles), avec déménagements à la clé, et tout ce que cela suppose en termes d'impacts sur l'organisation personnelle et la vie familiale de nos collègues ?

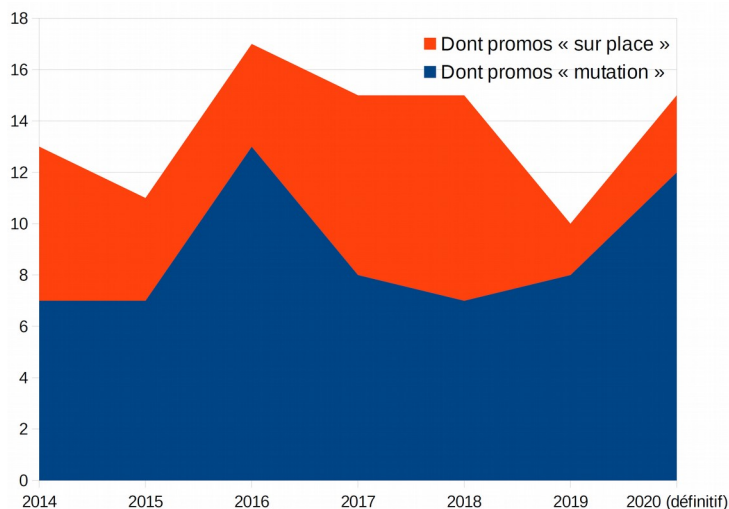
La conclusion revient sur ce point aux LDG, dont chacun comprendra l'esprit shaddock : « *les promotions au choix s'accompagnent en règle générale de mobilité [...] il peut être dérogé au principe de mobilité lorsque cela s'avère pertinent tant pour l'agent que pour le bon fonctionnement du service* ».

Par ailleurs, la nécessité de produire CV, lettre de motivation et de passer un entretien ne devrait pas constituer un élément bloquant, même s'il constitue un cadre plus exigeant... bref...

Pas de difficultés pour cet entretien, encore faut-il que le recruteur du poste considéré (chef de bureau ou sous-directeur) puisse être associé à l' « instance collégiale ». Étonnamment, il n'y figure pas, tout au moins pas en présentiel !

SATURER LE TAUX DE PRO/PRO, UN IMPÉRATIF POUR GARANTIR LA DYNAMIQUE DE LA CATÉGORIE A

Alors que le taux de promus / promouvables était établi depuis plusieurs années à 15 promotions, les élus ont rappelé la chute drastique des promotions au TA de DSD2 en 2019 (10 promotions prononcées).



Vos élus ont à nouveau rappelé au bureau RH3 la nécessité de respecter une dynamique dans les promotions au sein de la catégorie A douanière, au risque de décourager et démotiver l'encadrement supérieur et, à terme, d'affaiblir l'appétence pour la sélection professionnelle IPIS.

Les appels de la branche cadre de l'USD FO ont été entendus, permettant cette année de revenir au nombre de 15 promotions.

PROMOTIONS EN MOBILITÉ : 4 DES 5 POSTES POURVUS

6 postes étaient proposés pour ce dernier TA DSD2 :

- 4 postes franciliens, dont deux chefs de section au sein de la SD COMINT de la DG, un poste de chef de pôle à la DNRED et un poste de chef divisionnaire à Roissy ;
- 2 postes en province, à savoir un poste de chef de pôle à la DNGCD et un poste de chef divisionnaire relevant de la DR d'Annecy.

Parmi les 5 candidatures examinées, les 4 candidatures recevables (disposant des conditions statutaires pour accéder à la promotion DSD2) ont permis de pourvoir les 4 postes situés en Île-de-France.

Vos collègues élus en CAPC ont souligné la grande qualité des dossiers examinés.

La candidature non recevable devrait pouvoir rapidement trouver une issue favorable à ses aspirations. Elle disposera en effet dès 2021 des conditions statutaires pour pouvoir candidater.

3 PROMOTIONS SUR PLACE : PAS DE SPEED DATING POUR SPID !

Dans le contexte des dernières promotions fulgurantes prononcées sur lesquelles les organisations syndicales ont déjà eu l'occasion de s'exprimer, le TA a également ajouté 2 nouvelles promotions issues du service SPID.

Par ailleurs, un collègue issu du réseau des attachés douaniers a bénéficié d'une promotion sur place (IP+8 ans).

Tout en saluant **des candidatures recevables dans le cadre de cette CAPC et tout à fait méritées sur le plan des déroulements de carrières de collègues situés à IP+7 ans**, les élus ont analysé plus globalement les services d'origine des promotions prononcées cette année.

Ils n'ont pu que relever le niveau de mérite visiblement particulier des cadres supérieurs ayant fréquenté ce service en 2020, ayant tous bénéficié de promotions. Les chiffres sont éloquentes : 100 % de promotions en 2020 !

Quel message est adressé en 2020 aux cadres supérieurs et dirigeants douaniers ? Quel message est adressé aux chefs des SCN et DI du réseau ?

Selon le SNCD, les messages sont les suivants : « La mobilité devient bel et bien la règle, sauf exceptions... et charité bien ordonnée commençant par soi-même et ses proches serviteurs ».

D'autres candidatures méritaient assurément de bénéficier de la promotion DSD2 dès cette année, compte tenu d'un parcours déjà riche, tant au plan des mobilités fonctionnelles et géographiques, qu'en raison de missions exposées ou de spécificités métiers, notamment pour certaines fonctions réservées à des qualifications particulières ou des spécialisations.

Nous avons relevé notamment que 11 collègues de la promotion IPIS 2013 demeuraient non promus à l'issue de cette CAPC, et en particulier 6 avec une ancienneté IP+8 (promotion IPIS 2012). Indépendamment de l'ancienneté, qui constitue pour autant un critère à prendre en considération, ces collègues disposent d'un parcours diversifié et exposé, demeurent éligibles en priorité à une « régularisation » rapide de leur situation et devraient être pris en considération rapidement par la DG dès 2021.

Ces collègues ne doivent pas devenir les « sacrifiés des LDG » !

Pour ces raisons, les deux organisations syndicales ont voté **contre** les propositions de promotion sur place de l'administration. Ce vote contre doit être totalement décorrélé de la qualité des dossiers individuels proposés, qui remplissent par ailleurs tous les critères d'éligibilité.

Ce vote unanime des représentants du personnel est la conséquence d'une lecture globale des promotions et du caractère partiel et partial des dossiers retenus, **tous les dossiers des candidatures à IP+7 et au-delà n'ayant visiblement pas été pris en considération.**

C'est pourquoi les élus des deux syndicats ont demandé un second vote et porté conjointement 3 autres propositions de promotions sur place **pour des IP2 issues des sélections comprises entre 2010 et 2013**. Le vote n'ayant pas permis de départage en séance (vote POUR des organisations syndicales sur cette seconde proposition, vote CONTRE de l'Administration), l'arbitrage est rapporté à l'autorité de nomination.

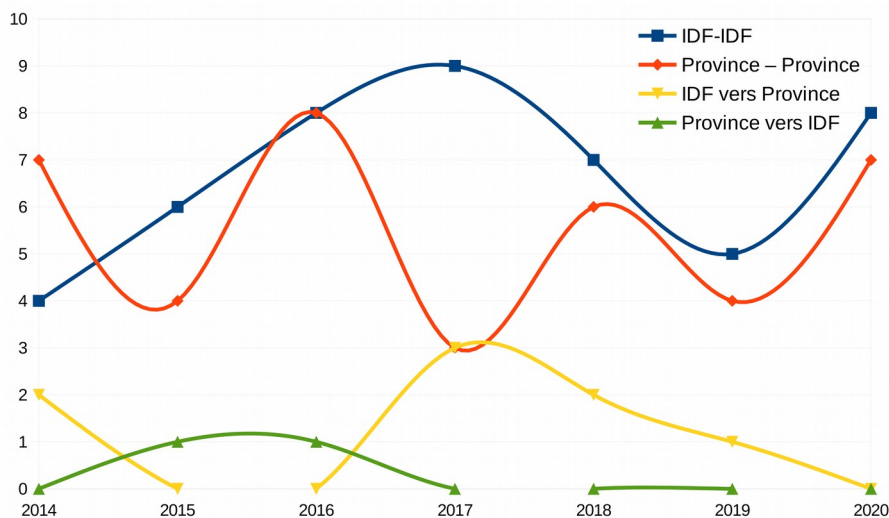
Par ailleurs, si l'administration ne parvenait pas à abandonner sa règle contre-productive de l'obligation de classement de tous les postes en « mobilité », la branche cadre de l'USD-FO a demandé la mise en place d'une règle de transition pour la mise en œuvre des LDG sur le grade de DSD2. À l'instar de la « clause du grand-père » pour la réforme des retraites, notre syndicat a demandé que la nouvelle règle ne s'impose pas pour les IP2 des sélections antérieurs à 2015 qui pourraient continuer à obtenir une promotion sur place à la DG ou en SCN, sous réserve de non-épuisement des promotions au titre de la mobilité en fin d'année.

Comment les LDG et ce qu'elles supposent de mobilités favoriseront la mise en place de véritables filières métiers pour des agents de catégorie A s'étant investis dans des qualifications ou spécialités particulières (par exemple, qualifications ODJ, filière issues de la spécialité aéromaritime, etc.) ?

Vos élus USD-FO ont particulièrement insisté sur la nécessité d'une prise en compte effective de l'ensemble des éléments de la carrière des agents qui postulent dans le cadre de promotions, en particulier concernant la totalité des postes occupés et des mobilités réalisées. **Les promotions ne doivent pas relever de choix à courte vue ni de court terme.**

LE MAINTIEN D'UN DÉSÉQUILIBRE IDF / PROVINCE ET DE 2 « SYSTÈMES » PEU COMMUNICANTS

Au-delà des formules souvent entendues et répétées de « 2 douanes », l'une francilienne centrée sur la DG, les SCN et DI IDF / Roissy, et l'autre constituée des services présents dans les territoires de province, le département études de notre organisation syndicale les chiffres sont éloquentes et l'année 2020 ne les contredit pas : bien rares sont les promotions marquant un mouvement entre l'Île-de-France et les provinces ou l'outre-mer, celles-ci s'effectuant d'un côté en Île-de-France, de l'autre au sein du « réseau ».



Selon les analyses de notre organisation, l'application des LDG devrait encore renforcer cette étanchéité géographique.

« ET MAINTENANT, QUE VAIS-JE FAIRE ? »

Telle est sans doute la question que se poseront nos collègues ou tous les lecteurs avertis de nos publications...

Face à l'océan d'incertitudes qui s'ouvre en 2021, nos élus et permanents se mobiliseront à vos côtés, demain comme hier et aujourd'hui, pour faire entendre haut et fort la voix des cadres des

46, rue des Petites Écuries – 75 010 PARIS

Tél. : 09 63 43 59 87

<http://www.sncd.info/>

Mél : sncd.siege@douane.finances.gouv.fr

PAGE 5/7

douanes, réunis au sein du SNCD, branche cadre de l'**USD-FO**, seule organisation en capacité de poser par sa présence sur tous les segments de la catégorie A, et présente également en CT ministériel.

Vous ne serez pas seuls face à des LDG vides de sens et vos représentants porteront vos aspirations, vos craintes et vos légitimes revendications, dans un dialogue permanent et dans un esprit constructif.

Nous avons d'ores et déjà proposé des aménagements afin de faire évoluer le projet de LDG : possibilité de postuler sur un ou plusieurs postes offerts, inclusion du service recruteur à l'instance collégiale pour postuler, prise en compte de l'intégralité de la carrière dans l'examen des candidatures, mise en place d'une règle de transition pour la promotion DSD2.

Avec lucidité et réalisme, ce dialogue se prolongera et nous rechercherons toutes les formes d'échange, selon les capacités de notre partenaire à dialoguer.

Fiers de notre identité et de nos valeurs, nous appelons tous les IP et DSD à nous rejoindre pour poursuivre avec conviction notre œuvre collective et soutenir tous ensemble nos légitimes revendications.

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 €

		<i>Après crédit d'impôt</i>			
- 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 :

courriel :

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