SNCD - INFO

BULLETIN D'INFORMATION DES ADHÉRENTS

N° 2019 / 20 – 2 DÉCEMBRE 2019

CAPN		
SOMMAIRE	Compte rendu des CAPN n° 2, 3 et 4 du 26 novembre 2019. - Tableaux d'avancement (TA) aux grades d'Inspecteur principal de 1ere classe (IP1) (second tour) et d'inspecteur principal de 2e classe (IP2). Postes offerts en enquête aux IR2/IR3 sans promotion.	8 PAGES

******

L'ESSENTIEL DU BI

⇨ Une CAPN qui clôt les promotions d'IP1 au titre de l'année 2019.

⇨ Des choix de l'administration que nous avons globalement partagés, sous réserve de quelques dossiers qui ont suscité des débats.

⇨ Des engagements pris pour certains collègues non promus afin que l'administration étudie mieux avec eux leur parcours professionnel et les postes en promotion qui pourraient leur être proposés.

⇨ Un échange avec l'administration sur le positionnement des IP1 qui en appelle d'autres.

⇨ L'examen de quelques postes offerts en enquête aux IR2/IR3 sans promotion, comme un prolongement de la CAPN n°3 (IR) du 17 octobre 2019.

******

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

Les CAPN n° 2 (IP), 3 (IR) et 4 (inspecteurs) se sont réunies le 26 novembre 2019 afin de délibérer sur l'enquête relative aux postes d'IP1-IP2 à pourvoir par voie de tableau d'avancement.

La CAPN n°3 (IR) a procédé à l'examen de quelques postes offerts en enquête aux IR2/IR3.

Ces CAP étaient présidées par M. Pascal Decanter, chef du bureau RH3 (gestion des carrières et des personnels), assisté de son adjointe et de ses collaboratrices (la sous-directrice RH, qui préside traditionnellement ces CAPN, était empêchée)

L'USD-FO était représentée par : Jean-François Depin pour les IP2, Emmanuel Fournigault, pour les IP1, Jean-Philippe Sancey, Véronique Stackler et Xavier Joanne, pour les IR1, Françoise Petit et Marie-Christine Brun, pour les IR2, Sébastien Ruault, pour les IR3, Florence Dap et Muriel Cabello, pour les inspecteurs (candidatures d'inspecteurs au grade d'IP2).

Ont également siégé en qualité d'expert pour l'USD-FO : Amandine Serra (IR3) et Pascal Tschaen (IR2).

Autre organisation syndicale représentée : CGC (en IP1) , Solidaires-douanes (en IR3) et CFDT-CFTC (en IR2).

TYPOLOGIE DES POSTES À POURVOIR AU TA IP

Étaient mis en compétition pour le TA au grade d'IP

- 3 postes d'adjoint à chef divisionnaire (Bayonne, Paris-Est Couronne, Nice),

- 1 poste de chargé de mission « Bien-être au travail » (BEAT Roissy), *poste à profil,*

- 1 poste de chef de pôle RH (Basse-Terre) pour lequel l'administration n'a retenu aucun candidat (dont un pour des raisons de profil et un autre qui ne remplissait pas les conditions d'ancienneté pour postuler), *poste à profil,*

- 1 poste d'adjoint au chef de pôle fonctionnement (DNSCE), *poste à profil,*

- 2 postes à la DNRED (chef de la CRPI-DED, cellule du recueil de la preuve informatique et adjoint au chef du PLI), *postes à profil.*

Ces postes étaient offerts notamment aux IR1, IR2 (2 ans ancienneté minimum dans le 1er échelon), IR3 (2 ans d'ancienneté minimum dans le 3e échelon).

Par ailleurs, ces postes étaient également proposés aux inspecteurs. Aucun candidat n'a été retenu par l'administration.

Pour mémoire, les IP2 comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6e échelon et 2 ans de services effectifs dans ce grade pouvaient également postuler (aucun candidat).

ÉTAT DES CANDIDATURES DES « CARRIÈRES LONGUES » (IR)

Étaient candidats :

GRADE	IR1	IR2	IR3
NOMBRE	4	24	9[1]

Âge des candidats :

Le candidat le plus âgé avait 64 ans et 3 mois.

Le plus jeune avait 49 *ans* (compte non tenu d'un candidat plus jeune qui ne remplissait pas les conditions).

Âge des promus *:*

Le candidat promu le plus âgé a 61 ans et 9 mois.

Le candidat promu le plus jeune a 49 ans.

Sur 37 candidats (des grades d'IR1 à IR3), il y avait 14 femmes (dont 2 n'avaient pas vocation, soit 12 candidatures féminines « utiles »).

ÉTAT DES CANDIDATURES DES INSPECTEURS

9 inspecteurs étaient candidats puisque 2 candidats ont vu leur demande de participation rejetée dans la mesure où ils n'avaient pas vocation au TA IP2.

Le plus jeune avait 48 ans et 1 mois. Le plus âgé avait 64 ans et 4 mois.

Il y avait 3 candidates contre 6 candidats.

***Rappel** : peuvent être nommés au choix au grade d'IP2 […] les inspecteurs qui, d'une part, justifient au 1er janvier de l'année au titre de laquelle la sélection est organisée, de 20 ans et 6 mois de services effectifs dans le grade ou dans un corps de catégorie A et, d'autre part, comptent à la même date au moins 1 an et 6 mois d'ancienneté dans le 10e échelon dans leur grade ». Le nombre de ces postes est par ailleurs contingenté (article 27 du décret modifié n° 2007 – 400 du 22 mars 2007).*

Cette « passerelle » statutaire offerte aux inspecteurs remplissant les conditions a progressivement perdu de son intérêt pour la majorité des inspecteurs depuis la création du grade d'inspecteur régional en 2007 qui permet d'accéder plus tôt au grade supérieur.

Pour autant, ponctuellement, des inspecteurs peuvent accéder, en fonction d'un profil particulier, au grade supérieur par cette voie.

I - LE DÉROULEMENT DE LA CAPN

Ces CAPN se sont déroulées dans un climat plutôt constructif, malgré certains désaccords sur quelques dossiers.

1 ***Dont 3 n'avaient pas l'ancienneté requise.***

Nous n'avons pas validé toutes les propositions de l'administration, non que nous contestions en soi la légitimité de certaines candidatures, mais *parce que* nous estimions que certains dossiers *écartés* étaient tout à fait défendables et de qualité parfois supérieure, au regard de critères objectifs, à ceux retenus.

Les élus **USD-FO** ont insisté sur la nécessité de rendre des avis lisibles pour les collègues, qui s'inscrivent dans une certaine cohérence de CAP en CAP.

Les élus **USD-FO** ont rappelé que l'avis du chef du service d'accueil, pour important et légitime qu'il soit, ne devait pas être systématiquement suivi.

↳ Pour certains collègues non retenus, nous avons obtenu l'engagement qu'ils soient contactés et reçus, compte tenu de la qualité de leur dossier, afin que l'administration définisse avec eux un parcours de carrière en les orientant vers des postes correspondant à la fois à leur profil et aux besoins de l'administration.

Nous suivrons évidemment de près ces dossiers.

De même, nous avons insisté sur la nécessité d'équilibrer autant que possible les nominations au regard de l'âge (si des candidats assez proches de la retraite peuvent évidemment être nommés afin de reconnaître leur parcours, il ne faut pas s'interdire de nommer des candidats plus jeunes qui pourront dérouler une carrière de cadre supérieur donnant ainsi tout leur sens à ces promotions non issues de la sélection IPIS). Par ailleurs, nous avons rappelé à l'administration la nécessité, conformément au plan ministériel sur l'égalité professionnelle, de féminiser les promotions, sans que, bien évidemment, cela soit le seul critère utile.

Ce sont des critères, avec la qualité du dossier et le profil, parfois difficiles à appliquer et qui ne doivent pas faire l'objet d'une approche dogmatique, mais ils ne sauraient être ignorés.

Ils nous paraissent avoir été globalement respectés par l'administration au cours de cette CAPN.

La diversité des parcours de carrière des cadres (sélection, tableau) doit permettre de développer une gestion dynamique et promouvoir des collègues au parcours diversifié et/ou à l'expertise reconnue dans certains domaines, *a fortiori* dans ceux pour lesquels l'administration dispose d'un vivier restreint. Nous pensons, à titre d'exemple, aux informaticiens.

II - RÉFLEXIONS SUR LE POSITIONNEMENT DES IP1

Cette CAPN a été aussi l'occasion d'avoir un échange avec l'administration sur la doctrine d'emploi des IP1. En effet, nous avons pu constater à nouveau le nombre assez limité de postes proposés pour ce tableau complémentaire (8 postes dont 1 retiré et 9 lors du précédent tableau) alors que les taux de promotion permettent de financer environ 20 postes sur une année budgétaire.

Certes, la possibilité pour les IR1 d'accéder, sous certaines conditions, au grade d'IP1 compense ce déficit. Pour autant, l'administration ne conteste pas que les directrices et directeurs interrégionaux manifestent un intérêt très relatif pour ces postes.

Par ailleurs, nous avons pu constater que, au fil des années, le fléchage initial des postes entre la carrière courte (issue de la sélection) et la carrière longue (par voie de tableau d'avancement) s'était « brouillé ».

S'il est compréhensible que l'administration ne s'enferme pas dans un schéma trop rigide, elle doit, selon nous, clarifier la doctrine, inciter les DI à « calibrer » des postes en IP1 et reconnaître toute leur place à ces cadres au parcours *et à l'expérience souvent diversifiés.*

↳ Plus que l'étanchéité ou la fusion des deux filières, c'est leur complémentarité qui nous paraît devoir être recherchée.

L'administration n'a pas contesté cette difficulté et a insisté sur le fait que les IP1 étaient des cadres à part entière dont le contenu du poste devait correspondre à leur grade. L'administration estime que certains portefeuilles d'IP1 ne sont pas à la hauteur du grade.

Les élus USD-FO sont prêts à poursuivre cet échange dans un cadre approprié. De même, le moment venu, les élus USD-FO interviendront dans l'élaboration des « lignes directrices de gestion des promotions » qui seront débattues au premier semestre 2020 afin d'être appliquées au 1er janvier 2021.

En effet, à cette date, les CAPN ne seront plus réunies pour émettre un avis sur les promotions et il est indispensable que, face à cette régression manifeste des droits des personnels, des règles claires et objectives puissent être définies.

Au-delà, il faudra également préserver et étayer le droit à recours des personnels qui s'estimeraient lésés. Les élus USD-FO seront présents pour les conseiller. Il convient de rappeler qu'il n'est pas rare que l'administration commette des « erreurs » dans ses choix initiaux (la CAPN du 7 novembre relative aux postes de CSC nous l'a montré…).

III – MOUVEMENT D'IP2

Une candidature à un poste d'IP2 à la direction générale (mouvement) n'a pas été retenue au motif que le profil ne correspondait pas aux attentes de l'administration et que le bureau concerné devait également changer de chef, ce qui nécessite le recrutement d'un(e) adjoint(e) aguerri(e), en l'occurrence, aux questions budgétaires.

Si nous comprenons les préoccupations de l'administration, nous lui avons rappelé qu'elle regrettait régulièrement que des postes moins typiquement douaniers n'attirent pas ou peu les cadres de notre administration. Nous avons également appelé son attention sur le fait qu'elle ne devait pas enfermer les cadres, *a fortiori* ceux issus de la sélection, dans des profils de poste et qu'elle devait au contraire mettre en cohérence les orientations de sa politique managériale (mobilité, diversité des postes) avec ses choix en CAPN.

IV – POSTES OFFERTS EN ENQUÊTE AUX IR2 /IR3 sans promotion

Quelques postes ont été mis en compétition dans le cadre d'une enquête RH3 n°19004014 du 22 octobre 2019, parue à peine quelques jours après la CAPN 3 du 17 octobre qui constituait pourtant le 3ème et dernier tour de ce type d'enquête pour l'année 2019 et a fait l'objet de notre ***BI 2019/18.***

8 postes étaient proposés : 1 poste de chef de bureau, 1 poste d'adjoint à un chef de bureau, 2 postes de responsable de service à la DNRFP (à profil), 1 poste d'adjoint à un chef divisionnaire

outre mer (à profil), 1 poste de responsable de service FP / examens et concours à la DI Ile de France (à profil), 2 postes de correspondant PREMAR à Toulon et à Cherbourg (à profil).

4 postes ont été pourvus (chef de bureau, adjoint division outre mer, 1 poste à la DNRFP, 1 poste à la DI Ile de France. Les 4 postes non pourvus n'avaient en fait recueilli aucune candidature.

Un seul des choix proposés par l'administration a fait débat au regard des règles conjuguées d'ancienneté et de qualité de dossier. C'est le « profil estimé » qui a emporté la décision de l'administration, laissant vos élus un peu dubitatifs.

A cette occasion le sujet du manque de préparation aux entretiens relatifs aux postes à profil a été notamment évoqué. Si le système du profilage avec entretien se généralise, et là dessus nous n'avons pas de doutes sur les intentions de l'administration, il devient essentiel que les cadres puissent bénéficier d'une formation spécifique, ou d'un accompagnement aux entretiens. Jusqu'à maintenant, la technique de l'entretien n'était en effet pas la règle pour les changements d'affectation et certains personnels sont maintenant en difficulté face à une méthode « de recrutement » à laquelle ils ne sont pour la plupart absolument pas préparés, au risque évident d'être défavorisés dans ce qui devient de plus en plus une compétition (voire un entretien d'embauche).

La parution de cette enquête « complémentaire » quelques jours après celle préalable à la CAPN du 17 octobre n'a pas manqué de surprendre aussi bien les élus que certains collègues pour lesquels cela n'était pas bien lisible.

Précision est apportée que les postes n'ayant recueilli aucune candidature ont été dans la foulée proposés en accession au grade d'IR3 par note également complémentaire à la note de campagne de ce TA (voir note RH3 n°19004203 du 6 novembre), pour examen en CAPN le 10 décembre.

Compte tenu des délais entre les CAPN (26 novembre et 10 décembre), les délais de réponse aux enquêtes complémentaires ont été particulièrement courts.

Ce calendrier très resserré, peut être parce que la fin d'année est proche, aussi parce que les CAPN Mutations vont disparaître dès le 1er janvier 2020, comme souligné dans le BI n°2019/18 relatif à la CAPN du 17 octobre, ne peut qu'interroger sur la manière dont seront gérées à l'avenir les affectations sur les postes de chefs de service, avec ou sans promotion. Il va falloir réfléchir encore plus vite qu'auparavant sur une orientation de carrière et/ou géographique.

V - CONSEILS AU FUTUR(E)S CANDIDAT(E)S

❶ Essayez, selon les postes proposés en enquête, d'effectuer plusieurs choix pour augmenter vos chances de promotion.

❷ Vérifiez auprès de vos élus **USD-FO** que vous remplissez les conditions pour postuler (3 candidats n'avaient pas vocation à postuler au regard des règles rappelées *supra*).

❸ Faites-vous connaître auprès de vos élus **USD-FO** en amont de la CAPN afin de communiquer des éléments d'information qui n'apparaîtraient pas dans votre dossier, une situation particulière qui mériterait d'être évoquée en séance, etc. et, bien sûr, pour communiquer un numéro de téléphone permettant de vous transmettre le résultat de la CAPN dès la clôture de celle-ci.

❹ Enfin, après la CAPN, les élus **USD-FO** sont à la disposition des candidats, en particulier de ceux qui n'ont pas été promus, pour leur donner des informations qui n'apparaissent pas nécessairement dans le compte rendu (en respectant évidemment la confidentialité de certaines informations).

******

COTISATIONS 2019

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 2019.

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 €

- Inspecteurs-élèves	**Gratuit**	***Après crédit d'impôt***	- 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 ☐ REMPLIR LE FORMULAIRE DISPONIBLE SUR LE SITE (prélèvement en : 1 fois, 3 fois ou 10 fois)

Je souhaite régler par chèque ☐