



SNCD - INFO



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

N° 2019 / 22 – 24 DÉCEMBRE 2019

DERNIERE CAPC MUTATIONS+PROMOTIONS DSD 2019

SOMMAIRE

**Compte rendu de la CAPC 1et 2
du 9 décembre 2019**

6 PAGES

L'ESSENTIEL DU BI

► 4 promotions d'inspecteurs principaux en DSD2, dont 1 en mobilité seulement et 3 sur place, issues de sélections plus ou moins récentes (2012 à 2014) qui mettent à bas la règle de gestion assurant les promotions à IP+7

L'USD-FO FELICITE CHALEUREUSEMENT LES PROMUS DE CETTE CAPC.

► Le temps du manque total de visibilité individuelle et collective sur la gestion des carrières courtes de la DGDDI... et pour 2020 : la concurrence avec les contractuels, notamment !

M. Pascal DECANter, chef du bureau RH3 (gestion des carrières) a **présidé cette CAPC, assisté de ses collaborateurs.**

Vos élus ont siégé pour la dernière fois dans une CAPC mutations qui a soulevé de nombreuses questions/ incompréhensions en matière de règles de gestion.

> 8 candidats se sont positionnés alors que 13 postes étaient proposés.

> 7 postes n'ont pas été pourvus faute de candidats (5 cas), ou par choix de l'administration (2 cas).

> 4 postes étaient ouverts à la promotion : 3 sont restées sans candidats déclarés.

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 1/6

1 - MUTATIONS

La proportion des postes non pourvus demeure importante.

=> L'absence de candidats pour les 4 postes proposés en promotion DSD2, dont 2 postes de chef divisionnaire, a interpellé l'ensemble des participants.

Outre la question de l'attractivité de certains postes qui doit faire l'objet d'une profonde réflexion, force est de constater que l'absence de candidature pour ces fonctions qui plus est, en promotion pourrait porter à conséquence pour la communauté douanière.

Nous attirons l'attention de nos collègues sur le positionnement probable, annoncé par l'administration, qui consisterait à proposer "hors douane" les postes sous tension notamment, non pourvus de manière récurrente par les douaniers.

Cette approche serait retenue concernant les postes en centrale possiblement offerts à des attachés principaux d'administration, mais également pour des fonctions plus opérationnelles qui **pourraient être ouvertes à des commissaires de police ou des colonels de Gendarmerie**, forts d'une expérience terrain significative.

A noter : le loi de la transformation publique prévoit dès 2020 la publication en inter-ministériel de l'ensemble des postes offerts par les administrations publiques.

Le chef de RH3 a soulevé par ailleurs la problématique du vivier de cadres supérieurs qui *a priori* n'a pas été suffisamment abondé (manque d'anticipation), notamment pour faire face à la multiplication de postes observés des dernières années.

Le SNCD-FO milite une fois de plus pour que soit publiée régulièrement une cartographie fine et actualisée des emplois d'encadrement supérieur, permettant une meilleure mise en adéquation entre les ressources (profils notamment) et les postes.

Cette démarche vertueuse permettrait de donner de la visibilité/lisibilité pour l'administration et ses cadres, et de garantir une certaine anticipation des besoins. Nous avons compris, peut être un peu vite que cela devait être la résultante des revues de postes et des cadres qu'a réalisé la sous direction RH ces dernières années. Mais si elle actualise ces revues par des échanges semestriels avec les chefs de circonscription, il semble qu'elle est plus de mal à en présenter la version synoptique aux représentants du personnel.

→ **Les postes proposés à des DSD non ouverts à la promotion ne peuvent être proposés aux IP2.**

Vos élus restent attachés au principe selon lequel les postes non ouverts à la promotion dans l'enquête publiée ne peuvent être proposés en cours de CAPC à des candidats IP2 .

Nous demandons à la direction générale de faire respecter strictement les termes de ses avis de vacance de postes calibrés DSD2.

En effet, nommer un IP2 en promotion sur un poste publié "non ouvert à la promotion" reviendrait à une rupture flagrante d'égalité vis-à-vis des IP2 qui se seraient censurés en ne faisant que respecter les termes de l'avis de vacance.

En revanche, nous soutenons l'idée que les situations individuelles qui nécessitent un examen spécifique en vue d'un changement de poste doivent être étudiées par la direction générale et que les candidats doivent être reçus en entretien par RH3.

Dans la mesure où dès 2020, il n'y aura plus d'examen contradictoire en CAPC des mutations (seules demeureront pour une année encore les CAPC de "promotion"), nous ne pouvons qu'encourager les potentiels candidats à consulter le SNCD-FO en amont, lors des périodes d'enquête, afin d'être accompagnés, et de pouvoir accéder à leur dossier individuel (qui ne sera plus consultable par vos représentants élus en préparation de ces CAPC de mutation).

2 - PROMOTIONS

Concernant les promotions, 3 points sont à souligner :

→ En premier lieu, le SNCD-FO fait part de **sa satisfaction quant à la saturation du taux de promus / promouvables par la sous-direction RH.**

Cependant, le chef de RH3 a indiqué qu'aucune assurance ne pouvait être donnée sur la reconduction de cette saturation pour les années à venir.

Ce message n'est pas rassurant et ne fait que renforcer un constat très partagé : l'absence de lisibilité des parcours pour ceux qui voudront à l'avenir tenter la sélection IPIS !

Avec les entorses aux règles de gestion qui avaient précédemment cours en matière de promotion sur place ce constat n'est probablement pas sans lien avec la nette diminution du nombre de candidats ces dernières années.

→ Le SNCD exprime également sa **satisfaction sur le fait que les derniers postes de promotion DSD2 aient été proposés sur des mutations** : il importe en effet d'encourager la mobilité, et ainsi de promouvoir des collègues sur des postes en tension, prioritairement sur des fonctions de chefs divisionnaires dans des divisions à enjeu managérial, ou sur des postes à enjeu à la direction générale.

Nous regrettons, comme évoqué *supra*, que les postes offerts en division lors de cette CAPC, n'aient pas attiré de candidats. Rappelons que ces postes, certes exposés, sont particulièrement formateurs et enrichissants.

A noter que vos élus ont interpellé la sous-direction RH quant à la **nécessité de valoriser davantage l'échelon division qui demeure extrêmement important dans l'organisation douanière**, ne serait-ce que par sa proximité avec le terrain (*cf.* rôle déterminant des divisions lors du conflit social du début d'année 2019). Le chef de RH3 a confirmé cette perception.

Une réflexion devrait *a priori* être engagée sur le sujet.

→ Les promotions : la violation du dialogue social par la direction générale : des règles de gestion écartées unilatéralement par l'administration, un *casus belli* pour tous les élus du personnel

Le SNCD a voté contre 2 des 3 propositions de promotion en DSD2. Ce vote n'est que le reflet du mandat clair qui lui a été donné par les cadres supérieurs désireux d'évoluer dans un parcours de carrière "lisible" à défaut d'être "sécurisé".

Vos élus ont bien précisé qu'ils ne pouvaient bien évidemment que se satisfaire des promotions à titre général, correspondant à leur souhait d'une dynamique positive pour tous les cadres A des douanes.

Pour autant, les 2 propositions de promotion qui ont appelé notre opposition, constituent des entorses aux règles de gestion jusqu'alors "globalement" respectées, permettant de tenir compte de l'ancienneté dans le grade autant que des parcours (mobilités fonctionnelles et géographiques réalisées en particulier).

Il est bien entendu que cette position est totalement décorrélée de la valeur professionnelle des collègues concernés.

Promotion d'un cadre supérieur IP+ 5 ans

Le SNCD a voté contre cette promotion pour la seule raison qu'elle passait outre les règles de gestion : en effet, plusieurs candidatures appartenant à des sessions antérieures auraient pu bénéficier de cette promotion sur place.

Le bureau RH3 a souligné la qualité de l'investissement professionnel "hors norme" de la lauréate.

La position du SNCD visait à contextualiser cette promotion par rapport à l'ensemble du vivier des promotions antérieures. De nombreuses candidates ou candidats ayant une ancienneté supérieure dans le grade ne sont pas sans mérite, et exercent souvent des fonctions à responsabilité, sur des enjeux tout aussi importants pour la douane. Par ailleurs, plusieurs de ces candidats, "écartés" de cette dernière salve de promotions 2019, ont effectué une, ou plusieurs mobilités, en dehors de l'Île-de-France, voire parfois au-delà de l'hexagone, ou hors DGDDI.

Le chef du bureau RH3 a précisé qu'il n'y aurait plus de règles d'ancienneté sur ces postes à compter de 2020.

Nous pensons qu'à l'occasion de cette dernière CAPC de 2019, il ne semblait pas nécessaire de modifier unilatéralement, par anticipation, les règles de gestion établies, constituant un des derniers éléments du "contrat de confiance" dans la gestion des carrières de l'encadrement supérieur.

Nous sommes à la disposition de la direction générale pour bâtir, *via* les lignes directrices sur les mobilités et les promotions, en 2020 un cadre clair qui permettent :

- d'un côté à la sous-direction RH d'avoir les moyens de gérer des carrières plutôt que des chaises vides (les trop nombreuses vacances de poste en suite de CAPC)
- et de l'autre aux cadres de la carrière courte de disposer des règles stables qui leur permettent de valoriser leur expérience, leurs compétences et leur motivation à l'égalité de chances avec les autres postulants.

Promotion d'un IP+6 ans sur place dans un PAE de Province (promotion IPIS 2013)

Le SNCD a voté contre pour les mêmes motifs, à savoir un message négatif adressé à ceux qui ont fait l'effort de la mobilité pour accéder au grade de DSD2, ou à l'attention de ceux qui ont autant, voire davantage d'ancienneté dans le grade, et qui n'ont pas démerité dans des fonctions tout aussi exigeantes que la lauréate.

Nous précisons à nouveau que la grille de lecture du SNCD-FO est totalement étrangère à la qualité du dossier promu.

Il s'agit donc d'une énième entorse aux règles de gestion, et d'un nouveau signal qui brouille les lignes directrices de gestion tendant à favoriser la mobilité.

Promotion d'un IP2+ 7 ans

Le SNCD a voté pour cette promotion.

Pas de difficulté particulière concernant ce candidat qui cumule un excellent dossier, des mobilités géographiques et fonctionnelles, un investissement professionnel dans ses fonctions actuelles et répond à la règle de gestion de l'ancienneté pour une promotion sur place.

Pour conclure, nous prenons acte et regrettons la modification unilatérale des règles de gestion.

La seule règle est donc bien qu'il n'y en a plus.

Dans le discours, le "mérite" sera donc désormais le critère retenu/avancé. Mais avec la disparition des mécanismes instaurant le contradictoire d'ici 2021, le SNCD-FO peut légitimement craindre une dérive discrétionnaire (arbitraire?) à venir dans les choix opérés par l'administration... Le fait du Prince crée toujours au final de la défiance. C'est exactement l'inverse de ce qui doit être recherchée.

Pour ces motifs, il est plus que jamais nécessaire de rejoindre le SNCD-FO pour se faire assister, ou soutenir l'effort, qui se poursuivra sans relâche aux côtés des cadres supérieurs douaniers, pour la défense d'une certaine idée de justice et de lisibilité/transparence dans les parcours de carrière, et des dossiers individuels.

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 €

		<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

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 6/6