



DÉCLARATION PRÉALABLE À LA CAPN DU 24 NOVEMBRE 2020 CONSACRÉE AU TA DSD2

La tenue de cette ultime CAPC “*promotions*” présente un caractère historique : dernière de l’année 2020, elle marque la fin du caractère « paritaire » des nominations pour les promotions par tableau d’avancement. Ce caractère historique marquerait selon l’air du temps une « révolution », que notre organisation analyse plutôt comme une involution, c’est-à-dire une régression.

Il est encore toujours possible d’espérer que cette analyse soit erronée... Nous laisserons les faits et les chiffres nous éclairer davantage que les déclarations d’intention ou que les lignes directrices, pour lesquelles nous avons déjà fait part de notre analyse, et que nous aurons encore largement l’occasion de commenter à l’avenir.

Les chiffres sont implacables ! Entre 2016 et 2019, le nombre de promotions annuelles au TA DSD2 a été quasiment diminué de moitié, passant de 17 à 9. Même tendance lourde pour le TA DSD1, passant de 15 à 7 en 4 ans.

Faisons œuvre de transparence réelle : partageons nos chiffres, afin de nous accorder sur les constats objectifs d’une attrition des promotions à l’intérieur de la catégorie A douanière.

Nous joignons à notre déclaration liminaire une analyse chiffrée des dynamiques à l’œuvre depuis 6 ans dans chaque segment de la catégorie A. **Pouvez-vous nous confirmer ces chiffres, issus des résultats de CAPC publiés par la SD RH ? Pouvez-vous vous engager à actualiser chaque année ces chiffres et à les partager en toute transparence avec les agents de la catégorie A ?**

Nous versons au dossier une autre pièce digne d’intérêt : l’analyse des évolutions de la catégorie A douanière de 2001 à 2010, sollicitée en son temps par le SNCD, et à laquelle le DG de l’époque, Jérôme FOURNEL, avait répondu favorablement.

Nous allons achever une nouvelle décennie, et il nous apparaît très important que la même analyse soit actualisée, afin d’objectiver tous ensemble les mobilités et les promotions.

Pouvez-vous vous engager à nous adresser une analyse actualisée sur la période 2011 à 2020 ?

Nous demandons la production d’une telle analyse impartiale et transparente, incluant les éléments relatifs aux négociations conduites auprès des personnels dirigeants dans le cadre de la fin du contrat comptable.

Cette analyse rétrospective permettra, nous en sommes persuadés, de faire la plus grande transparence sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Elle servira, nous en sommes persuadés, à enrichir l'analyse prospective et pluriannuelle annoncée, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cette dernière CAPC nous donne aussi l'opportunité d'adresser nos chaleureux remerciements à tous les personnels de la SD RH, en particulier du bureau RH3.

Toutes et tous, ils ont assuré un rôle de préparation, d'accompagnement et de suivi de ces instances paritaires. Par réciprocité, et non par auto-satisfaction, vous saluerez le rôle des organisations représentatives du personnel constructives qui dialoguent avec vous, leur capacité d'analyse et de synthèse, leur position de porte-parole des managers et experts douaniers, leur fonction de lanceur d'alerte pour des dossiers ou décisions individuelles lourdes de sens vis-à-vis de la communauté douanière ou parfois, prises dans la précipitation. Regarder nos organisations représentatives du personnel comme des freins au dialogue social traduit une vision erronée du dialogue social.

Nous demeurerons particulièrement attentifs à être associés à tous les chantiers affectant la mobilité et la promotion de nos collègues. Le mandat qu'ils nous ont donné ne sera pas rompu, et nous poursuivrons avec détermination la défense des intérêts individuels et collectifs des personnels douaniers, en particulier de la catégorie A.

Sans rentrer dans le fond de la somme documentaire de 88 pages que représentent les LDG "promotion et valorisation des parcours de carrière de la DGDDI", nous exprimons ici nos plus grandes incertitudes sur la façon dont elles se traduiront concrètement. N'oublions pas à quel point ces sujets sont imbriqués dans l'avenir du réseau douanier et de ses implantations, menacées par la suppression des missions fiscales de la douane.

A l'occasion de cette dernière CAPC, nous vous faisons part de **nos interrogations sur le format du futur dialogue social** :

- comment s'établira le futur calendrier social des mouvements de nomination et de promotions ?
- sous quelles formes serons-nous associés à leur préparation ?
- quels documents seront transmis en amont des nominations ?
- comment les organisations représentatives du personnel pourront avoir accès aux dossiers personnels des agents concernés ?
- quelle signification donner à des LDG qui « *définissent ... sans contraindre* », ou qui « *guident les décisions ... sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente* » ?
- les LDG se définissant comme du droit mou, faut-il souhaiter la judiciarisation de la défense des intérêts des personnels, et renouer une nouvelle forme de dialogue dans le silence des prétoires ?

Nous avons pris connaissance avec intérêt de la **cartographie des postes sous statut d'emploi**. Nous demandons de la même manière, pour faire la plus grande transparence sur les règles d'évolution des carrières et des vies de nos collègues, qu'une cartographie des postes soit proposée pour les grades d'IP et DSD.

Alors que la dernière CAPC va donc se tenir une dernière fois, nous réaffirmons l'intégralité de notre plateforme revendicative :

- défendre une dynamique de promotion favorable pour la catégorie A ;

- défendre la technicité des fonctions ;
- reconnaître leur enjeu managérial et leur exposition,
- valoriser les contraintes associées aux fonctions, notamment en termes de mobilités géographiques et / ou fonctionnelles, qui ne se cantonnent pas aux portes du périphérique parisien voire aux étages de la DG, contraintes qui ne sont pas souvent assorties d'un « *speed* déroulement de carrière » ;
- prendre conscience de l'engagement des agents de la catégorie A et en particulier du cadre dirigeant, qui ne comptabilise pas ses heures d'avance ni la tenue de son CET.

Résolument, le SNCD, branche cadres de l'USD-FO, poursuivra son œuvre au soutien de tous les agents de la catégorie A, notamment des IP et DSD, pour constituer un relais indispensable entre leurs aspirations professionnelles et humaines légitimes et les politiques RH mises en œuvre par l'administration.

Nous serons toujours présents pour poursuivre le dialogue. Nous le prolongerons sous d'autres formes, qui seront le reflet des faits, et des chiffres...
