FLASH USD-FO

SND & SNCD

USD FO

Union Syndicale des DOUANES

QUEL AVENIR POUR LE STATUT D'EMPLOI DE CSC (suite) ?

Après notre premier communiqué du 4 mai sur l'avenir du statut d'emploi (SE) de CSC, nous poursuivons notre réflexion.

1/ Le SE de CSC est un outil de gestion souple des parcours de carrière pour l'administration et les personnels d'encadrement.

À partir d'un volume (fixé à 130 emplois en cible à ce jour), l'administration et les personnels disposent de plusieurs voies d'accès correspondant à différents profils :

- *l'affectation sur des emplois « fléchés »* correspondant principalement à des postes à fort enjeu managérial (centres d'expertise, bureaux de douane, TGU, pôles comptables, etc.),

- *la promotion d'encadrants sur leur poste*, qui correspond également à des postes de responsabilité (ex. : chef de pôle en direction, chef de section dans les services centraux, chef de SRE, etc.) ou, plus rarement, à des postes requérant une certaine technicité (rédacteur dans les services centraux, informaticien dans les centres, etc.). Récemment, l'administration a créé un poste de CSC1, chargé de mission « Brexit »,

- *la promotion de fin de carrière* (ou promotion retraite) pour une durée de 6 mois ou 1 an (cette dernière possibilité n'est ouverte que pour les IR1, et sur le SE de CSC2F).

2/ Quels sont les avantages de ce mode de gestion et de ces différentes voies d'accès ?

- ils permettent à l'administration de valoriser certains postes de chef de service exposés alors même que le niveau des primes de responsabilité est insuffisant pour les rendre attractifs,

- ils permettent d'assurer un débouché de carrière à des encadrants (IP1/IR1) ayant atteint ou presque l'indice sommital de leur grade (désormais le 4e échelon) mais qui pour autant peuvent encore être éloignés de leur départ à la retraite,

- ils permettent de valoriser une fin de carrière pour un cadre disposant d'un très bon dossier et d'améliorer le montant global de sa retraite et /ou de son dernier régime indemnitaire.

3/ Pourquoi un statut d'emploi plutôt qu'un grade ?

⇨ C'est l'administration qui, en 2015-2016, a préféré l'option du statut d'emploi à celle du GRAF (grade à accès fonctionnel). Le SNCD-FO (syndicat de cadres de l'USD-FO) était favorable à la création d'un nouveau grade, au-delà d'IP1/IR1, sur le « modèle » d'attaché hors classe.

Cela aurait eu le mérite de consolider les parcours de carrière des personnels douaniers en identifiant clairement un grade terminal alors que le statut d'emploi consiste à détacher le titulaire d'un grade (IP1/IR1, pour l'essentiel) dans un « statut » qui peut être temporaire (puisque le détachement prend fin au terme de 6 ans – 2 x 3 ans).

↳ Pour le SNCD-FO, il pourrait être utile et cohérent de réfléchir à la création de ce grade tout en conservant le SE de CSC. Cela garantirait au cadre détaché dans ce statut de continuer à dérouler une carrière parallèle dans ce grade qu'il pourrait donc « rejoindre » s'il sortait du statut d'emploi de CSC.
Cela permettrait aussi de donner plus de souplesse au système, et de nommer des IP1 ou IR1 ayant encore une dizaine d'années de carrière à effectuer.

4/ Faut-il revoir les règles de gestion actuelle du statut d'emploi ?

❶ Faut-il flécher tous les postes de CSC ?

Pour l'USD-FO et son syndicat de cadres, le SNCD-FO, la réponse est non !

⇨ Flécher tous les postes, c'est les adosser à un réseau et donc à des structures. Or, l'expérience nous a montré que le réseau douanier peut être instable et que certaines structures (même récentes) ne sont pas pérennes.

↳ Flécher tous les postes, c'est donc faire peser une hypothèque sur certains d'entre eux.

⇨ Flécher tous les postes, c'est rigidifier le dispositif et créer de possibles iniquités géographiques. En effet, la densité du réseau diffère selon les DI/DR. En fléchant tous les postes, on supprimera, *de facto*, des possibilités de parcours de carrière pour certains encadrants.

❷ Le fléchage actuel est-il satisfaisant ?

⇨ Pour l'USD-FO, le fléchage de postes, tel qu'il résulte de l'instruction-cadre de 2016 soulève 2 questions principales :

EN SURVEILLANCE

L'implantation actuelle des postes de CSC en surveillance n'est pas satisfaisante car elle est très éloignée de la réalité : 2 TGU devaient être « attribuées » à un CSC1 et toutes les autres TGU devaient être « attribuées » à un CSC2.

↳ La réalité est tout autre : seules 2 TGU sont actuellement encadrées par un CSC2.

De plus, le nombre de TGU a augmenté depuis 2016. Il conviendrait donc d'actualiser l'implantation de ces postes mais aussi de faire en sorte qu'un plus grand nombre d'IR1 soit nommé/promu dans ces unités afin d'accéder au SE de CSC2.

↳ **Nous reviendrons sur la situation en surveillance dans un prochain FLASH USD-FO. Nous demandons, d'ores et déjà, à l'administration de faire appliquer la doctrine d'emploi qu'elle a elle-même définie et qu'elle rappelle aux chefs de circonscription qu'ils doivent tendre vers l'objectif fixé par l'instruction-cadre…**

EN RECETTES INTERREGIONALES ET REGIONALES (OUTRE-MER)

⇨ **Du fait de l'évolution du réseau comptable et de la grande incertitude qui pèse sur son avenir (transferts d'une grande partie des fiscalités douanières et unification du recouvrement), l'administration doit clairement s'interroger sur ces postes et se projeter à moyen terme, sinon à court terme…**

↳ **Pour l'USD-FO, il n'est évidemment pas question que ces postes soient perdus au fur et à mesure du resserrement du réseau comptable. Il conviendra de les redéployer.**

Nous rappelons, à cet égard, que l'abondement des postes de CSC fonctionnels a été plus qu'auto-financé par la suppression du régime indemnitaire comptable et le resserrement du réseau. Il n'y a donc aucun argument budgétaire qui puisse être opposé à ce redéploiement. De même que la poursuite de l'objectif-cible de 2016 (cf. supra) ne doit soulever aucune problématique budgétaire, eu égard aux économies réalisées par l'administration…

❸ Faut-il créer des postes d'expert de haut niveau sous statut d'emploi ?

Pour l'USD-FO, la réponse est oui ! Des missions de réflexion peuvent nécessiter de recourir à une expertise particulière qu'il faut valoriser. Dans le même temps, l'administration se doit de réfléchir au parcours de carrière de cet expert une fois la mission achevée (cf. supra). C'est ainsi que l'administration vient de créer un poste de CSC1 chargé du Brexit auprès d'une DI.

⇨ **L'expertise est un des modes de recours au statut d'emploi de CSC (cf. article 13 du décret n° 2006-814 du 7 juillet 2006 relatif aux emplois de CSC).**

↳ **L'administration doit « optimiser » ce statut pour valoriser des parcours de carrière et « capitaliser » les expériences et compétences acquises, sans nécessairement adosser ce poste à une structure à encadrer.**

❹ Faut-il maintenir les promotions de fin de carrière et si oui sous quelle forme ?

⇨ **Pour l'USD-FO, la réponse est oui ! Dans l'état actuel des règles de calcul des droits à pension, ces promotions pour 6 mois ou un 1 an doivent permettre de remercier les collègues au regard de leur parcours et des services rendus.**

En revanche, du fait de la création (au 1er janvier 2021) du 4e échelon pour les grades d'IP1/IR1, la question essentielle est la transformation de tout ou partie des promotions de CSC2 « fin de carrière » en promotions de CSC1 (dont l'indice de rémunération, HEA – hors échelle A – se distingue davantage de l'indice sommital d'IP/IR1, soit 1015 alors que l'indice unique de CSC2 est 1027).

↳ **Si cette évolution était actée, il conviendrait de déterminer « la clé de conversion » du nombre de postes CSC2 supprimés pour financer la création de postes de CSC1.**

CONCLUSION PROVISOIRE

L'USD-FO poursuivra sa réflexion et est ouverte à toute discussion avec l'administration, dès lors qu'un certain nombre de principes sont validés. En particulier :

- *la poursuite de l'objectif-cible de 2016* (en surveillance, la promotion en CSC des IR1 déjà en poste sur des TGU serait déjà un premier signe positif de l'administration à l'égard de ses encadrants de la branche surveillance. Il est à noter que cela n'a jamais posé problème à l'administration de promouvoir sur les postes à fort enjeu managérial en OP/CO-AG les collègues ayant déjà le grade d'IP1 ou IR1).

- *la prise en compte de l'état du réseau*, de son avenir et de la nécessité de proposer des parcours de carrière à tous les encadrants (chef de service ou experts) sur l'ensemble du territoire (afin de tenir compte de l'inégale densité de notre réseau).

L'équipe de réflexion de l'USD-FO est à la disposition des personnels concernés pour recueillir leurs observations et leurs questions.

5 juillet 2021

******

SND & SNCD USD FO Union Syndicale des DOUANES

Contacts : fodouanes@gmx.fr -sncd.siege@douane.finances.gouv.fr
Nous rejoindre : www.fodouanes.fr – ou SNCD-FO

@Sncdfo