FLASH USD-FO

SND & SNCD
USD FO
Union Syndicale des DOUANES

PARCOURS DE CARRIÈRE DES INSPECTEURS ET INSPECTEURS RÉGIONAUX À LA DIRECTION GÉNÉRALE : L'USD-FO SAISIT L'ADMINISTRATION

LE CONTEXTE

Les **L**ignes **D**irectrices de **G**estion (LDG) des **promotions** ont modifié certaines règles en reléguant le critère de l'ancienneté.

Cette nouvelle approche a créé une **rupture dans le parcours de carrière** de plusieurs collègues qui ont de moins en moins de certitudes quant à leur évolution professionnelle.

Les candidatures des collègues de la DG aux TA d'IR3 et d'IR2 sont « noyées » avec celles de tous les collègues d'Île-de-France.

Les **candidatures** des rédacteurs de la DG sont **inégalement valorisées** selon leur hiérarchie.

L'investissement de certains rédacteurs est insuffisamment reconnu.

La direction générale a d'autant plus besoin de conserver de l'expertise qu'elle manque de vocations pour occuper ces postes et peine à fidéliser ses personnels.

⇨ **Pour les élus USD-FO-DG** : il ne suffit pas de regretter la difficulté à recruter et à fidéliser les personnels. Il faut une vraie « politique RH » à destination des personnels concernés.

⇨ **Pour les élus USD-FO-DG** : l'administration dispose d'outils et de marges de manœuvre qu'elle doit savoir utiliser.

⇨ **Les élus USD-FO-DG** ont établi un diagnostic et formulé des propositions concrètes qui sont résumées ci-dessous.

LES PROPOSITIONS DE L'USD-FO

❶ **Proposition n° 1** : corriger rapidement (dès les prochaines promotions et après) l'effet « LDG » qui a pu conduire à écarter des collègues avec des bons dossiers et une réelle expérience. **Faire de l'ancienneté un critère de départage entre dossiers jugés équivalents ne saurait conduire à faire fi de l'expérience et donc de la légitimité acquise sur son poste.**

↳ Un engagement en ce sens figure au point 2.3 de l'accord majoritaire du 4 avril 2022, signé par l'**USD-FO** au niveau national.

↳ **Tous les collègues concernés par cette situation doivent se manifester auprès des élus USD-FO au CTSCR.**

❷ **Proposition n° 2** : **créer un Comité de Direction Restreint (CDR) propre au périmètre du CTSCR (DG-SARC)** : puisqu'il n'y a plus de CAPL et, plus globalement, de CAP de promotions, il n'y a aucune logique à maintenir dans le périmètre de la DI Île-de-France les personnels rattachés au CTSCR. Au regard des promotions concernées, les personnels de la DG et du SARC doivent disposer d'un CDR propre.

↳ Les CDR sont des instances collégiales de proximité. Leurs participants doivent connaître le travail des candidats, leurs fonctions et être en proximité (relative) avec les postulants. Ce ne peut pas être le cas du CDR d'Île-de-France, déjà particulièrement large dans son périmètre. **Les candidatures des collègues de la DG sont indifférenciées. Ce n'est pas équitable.**

↳ **Un CDR *ad hoc* doit permettre de mieux valoriser les candidatures et d'associer à ses choix des encadrants qui exercent leurs fonctions dans le périmètre correspondant.**

❸ **Proposition n° 3** : en lien avec la précédente, l'administration doit veiller à ce que tous candidats dont le dossier ne contient aucune réserve particulière soient également soutenus par leur hiérarchie sur la base de critères objectifs. **Il n'est pas normal que, selon le service d'origine, l'avis du supérieur hiérarchique soit de qualité différente selon « l'appétence RH » de l'intéressé(e).** Valoriser une candidature – comme bien évaluer un agent – s'apprend et tous les collègues ne sont pas sur un pied d'égalité.

❹ **Proposition n° 4** : le vivier, chaque année, des personnels (inspecteurs pour IR3 et IR3 pour IR2) ayant vocation à postuler est peu élevé (une quinzaine d'agents pour chacun des deux TA en 2021).

↳ **L'administration doit pouvoir mieux suivre chaque dossier**, accompagner le candidat ou futur candidat dans son parcours et lui donner des perspectives tangibles sur son évolution professionnelle. De même, elle doit l'aider à valoriser sa candidature (CV, lettre de motivation, etc.). **Chaque agent doit se voir proposer un entretien RH**.

❺ **Proposition n° 5** : **les voies de promotion doivent être diversifiées**. Outre la promotion par la voie de **l'expertise** qui est typique des parcours de carrière des inspecteurs et inspecteurs régionaux de la direction générale et du SARC, **l'administration doit ouvrir d'autres voies en interne** : postes d'adjoint à chef de section (lorsque cela a un sens et répond à une nécessité), de « chef de cellule » (notamment dans des sections très « lourdes » aux effectifs élevés ou sur des thématiques très techniques), responsables de projets transverses (impliquant une coordination d'équipe), etc.

↳ La diversité des situations, des besoins, voire des organisations des bureaux, sous-directions au sein même de la direction générale justifie pleinement de **faire œuvre d'innovation et d'imagination** en la matière. Ces voies nouvelles permettraient aux collègues intéressés et dont le profil est adapté de se voir proposer des postes d'encadrement intermédiaire qui pourraient servir de tremplin à d'autres promotions. **Ceci serait également facteur de motivation et d'investissement.**

↳ Dans les différents collectifs, chaque responsable (sous-directeur, chefs de bureau, de section) devrait identifier la nécessité et la possibilité de créer de tels postes correspondant évidemment à des besoins réels à partir d'une réflexion sur l'organisation et le fonctionnement de la structure dont il a la responsabilité (les schémas peuvent évidemment varier selon les situations).

↳ Ces dispositifs se développent déjà dans les services déconcentrés. **Il n'y a aucune raison pour que les services centraux en soient écartés**. Cela éviterait aussi une iniquité entre les structures dès lors que tous les responsables seraient invités à procéder à ce travail d'analyse et de « cartographie ».

❻ **Proposition n° 6** : dans le prolongement du **TA d'IP1** de juin 2021, l'administration doit réfléchir à la possibilité d'ouvrir plus régulièrement (sous certaines conditions) des postes de chef de section ou de pôle au tableau d'avancement IP1.

↳ Des rédacteurs (même si ces postes sont évidemment ouverts à tous les personnels ayant vocation) pourraient être intéressés par une carrière d'encadrant à la direction générale. Cela suppose évidemment une appétence pour de telles fonctions et une sensibilisation aux contraintes et exigences de ces postes.

↳ Outre, là encore, l'impact positif sur la dynamique de carrière individuelle, cela pourrait combler en partie les vacances de postes et pallierait partiellement l'absence de candidatures d'IP2. Même en nombre sans doute limité, cette autre voie pourrait répondre à l'intérêt de l'administration comme à celui de certains collègues.

❼ **Proposition n° 7** : la réflexion sur les parcours de carrière des personnels de la direction générale (ou rattachés) doit aussi intégrer **le souhait de certains collègues d'évoluer vers des postes de chef de service en mobilité externe** (services déconcentrés, services nationaux centralisateurs, etc.).

↳ Des actions de sensibilisation à l'encadrement de proximité, des stages courts dans certains services permettraient aux collègues intéressés de mieux connaître ces postes, de s'assurer qu'ils correspondent à leurs attentes, etc. **Il appartient à l'administration de donner les moyens à chacun de « prendre en mains » son parcours professionnel et d'optimiser ses chances de réussite.**

******

Voici quelques-unes des propositions que nous soumettons à l'administration et, au-delà, à l'ensemble des collègues concernés.

⇨ ***Pour celles et ceux qui souhaiteraient prendre connaissance de l'intégralité de notre courrier***, vous le trouverez également joint au présent envoi.

⇨ ***Pour celles et ceux qui souhaiteraient participer à cette réflexion collective***, n'hésitez pas à nous contacter.

⇨ ***Pour celles et ceux qui se sentent concernés / intéressés***, n'hésitez pas à faire connaître votre situation individuelle à l'un de vos représentants **USD-FO** au CTSCR.

Nous n'avons évidemment pas été exhaustifs, des situations ou des réflexions nous échappent. C'est l'occasion d'engager ou de poursuivre nos échanges.

Le 11 mai 2022

******

Contacts : usd-fo-dg@douane.finances.gouv.fr, emmanuel.fournigault@douane.finances.gouv.fr, camille.morel@douane.finances.gouv.fr, lionel.janeczek@douane.finances.gouv.fr, romain.nouvelot@douane.finances.gouv.fr, jerome-1.aubert@douane.finances.gouv.fr

Permanence USD-FO-DG : p. 0163 (rdc). Du lundi au vendredi et sur rdv : 01 57 53 29 24 / 06 38 75 80 90

SND & SNCD
USD FO
Union Syndicale des DOUANES