



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2009/40 – 27 octobre 2009



⇒ **CAPC du 20 octobre 2009 : liste d'aptitude (LA) au grade d'inspecteur : compte rendu** page 1

RESUME : L'ESSENTIEL DU BI

- ⇒ Une augmentation sensible (+ 20 % sur un an) du nombre de postes offerts dans le cadre de cette liste d'aptitude (72).
- ⇒ Un accroissement du nombre de postes à profils proposés (1/6^{ème} de la liste proposée et 23 % des postes offerts à la promotion active).
- ⇒ Une hétérogénéité des profils des lauréats de la promotion retraite.

* * *

Compte-rendu de la CAPC n°4 : liste d'aptitude (LA) au grade d'inspecteur

La CAPC n°4 consacrée à la liste d'aptitude B en A s'est tenue le 20 octobre sous la présidence de Mme ORANGE-LOUBOUTIN, sous-directrice, assistée de M. BOUCARD, chef du bureau A/2, et de leurs collaborateurs.

Marie-Christine BRUN et Nicolas TREMOLLET représentaient le SNCD.

Autres syndicats représentés : CFDT (1 siège) et Solidaires (1 siège).

A/ Préambule :

Quelques chiffres montrant l'évolution du nombre de postes et le chiffre des sélectionnés sur 3 ans :

	2009	2008	2007
Nombre de postes	72	61	60
Actifs	52	44	42
Retraite	20	17	18

- 12 postes sur 72 étaient des postes à profil (soit 1/6).
- 24 résidences différentes étaient proposées aux candidats au titre de la promotion active, la promotion retraite s'effectuant sur place.

4070 agents avaient vocation à postuler (4089 en 2008).

718 étaient candidats (643 en 2008).

293 étaient proposés par leurs CAPL (dont 172 au titre de la promotion active et 121 pour la promotion retraite) contre 289 proposés en 2008 (163 actifs et 126 pour la promotion retraite).

Pour rappel, deux catégories d'agents peuvent être non proposés :

- les agents dont les dossiers présentent des faiblesses ne leur permettant pas d'accéder au grade supérieur ;
- les agents remplissant les conditions statutaires pour postuler, mais trop jeunes pour être lauréats compte tenu du nombre de postes offerts, et donc écartés du classement afin d'éviter d'engorger inutilement les listes de candidats, indépendamment de la qualité de leur dossier.

Comme chaque année la sélection a donc été particulièrement rude.

Commentaires du SNCD :

1. Sur le nombre de postes offerts à l'enquête

Le SNCD s'est, en premier lieu, réjoui de l'augmentation sensible (+20% sur un an) du nombre de postes offerts dans le cadre de cette liste d'aptitude.

Ses représentants rappellent que cette hausse significative est la conséquence directe des accords portant sur l'accompagnement social des réformes signés par les organisations syndicales dont le SNCD, à l'exclusion de la CGT et de Solidaires.

Cette augmentation permet d'accroître significativement les chances de promotion de nos collègues.

2. Sur les postes à profil

Le SNCD demeure très vigilant sur la multiplication du nombre de postes à profil.

Ce phénomène est de moins en moins marginal puisque ces postes représentent désormais 1/6^{ème} de la liste proposée et 23% des postes offerts à la promotion active.

Outre l'augmentation quantitative de ces postes, la nature des postes à profil présentés varie également :

- apparition de postes de rédacteur dans le cadre d'une liste d'aptitude (agent poursuivant, contrôle de gestion) ;
- profils de plus en plus affinés (qualif de PSE requise en lieu et place de la qualif TAI pour la DNSCE).

Si cela peut constituer un moyen légitime de favoriser certaines filières professionnelles (ODJ, informaticiens...), cette pratique ne doit pas aboutir à « réserver » un emploi pour un candidat qui serait le seul à répondre aux critères précis énumérés dans la fiche de poste ou à accélérer de manière inconsidérée le déroulement de carrière de certains agents au détriment de leurs collègues.

3. Sur les résidences proposées :

Le SNCD a rappelé que la priorité devait être donnée aux agents inscrits au tableau de mutation et que le tableau devait être épuisé sur les résidences offertes aux candidats issus de la liste d'aptitude

4. Sur le nombre de postes proposés par résidence :

Le SNCD a suggéré que le nombre de postes offert par résidence figure dans l'enquête afin d'augmenter la lisibilité des collègues candidats.

La direction générale et la CFDT se sont montrées hostiles sur cette proposition, arguant que le non affichage de cette information pouvait permettre, à la marge, de régler des situations individuelles suite à la CAP.

Pour rappel, la répartition des postes entre lauréats s'effectue actuellement postérieurement à la CAPC, par ordre d'ancienneté des candidats retenus, en fonction de leurs vœux, sans contrôle de vos représentants.

Notre suggestion nous semblait s'inscrire vers plus de transparence dans cette opération.

B/ Profil des lauréats :

1) Parmi les actifs :

- Tous les lauréats sont contrôleurs principaux 7^{ème} (41 agents) ou 6^{ème} échelon (11 agents), issus du concours professionnel de contrôleur principal ;
- 28 AG – OP/CO et 24 SURV ;
- 5 agents ont, par ailleurs, été inscrits sur la liste complémentaire afin de pallier d'éventuels désistements.

Commentaire du SNCD :

En raison du nombre important de candidats remplissant les critères statutaires, la sélection des agents promus doit être particulièrement rigoureuse et être fondée sur les critères suivants (d'ailleurs largement défendus par le SNCD) :

- La qualité du dossier ;
- L'ancienneté dans le grade par rapport à l'ancienneté dans l'échelon (afin d'éviter de promouvoir des candidats trop jeunes qui, par leur reconstitution de carrière, pourraient léser des inspecteurs issus des concours au niveau du tableau de mutation ou de certaines enquêtes) ;
- Le mode d'accès au grade et à la catégorie (afin de privilégier les agents qui ont passé le concours de contrôleur principal) ;

Ce dernier critère paraît d'autant plus fondamental que le tableau d'avancement au grade de contrôleur principal au choix est aujourd'hui quasiment linéaire (promotion basée sur la seule ancienneté). Pour le SNCD, dans le cadre de la LA de B en A, il convient donc de valoriser les dossiers de nos collègues qui ont réussi l'examen professionnel et qui n'ont été jusque là bénéficiaires d'aucun avancement au choix dans leur carrière.

La direction générale prend également en compte d'autres critères tels que :

- Le classement des agents en CAPL (ainsi, un agent mal classé localement compromet grandement ses chances de nomination au niveau central) ;
- Une répartition géographique des lauréats (afin de promouvoir des agents « issus » de chaque CAPL, lorsque cela est possible).

Selon la date d'accès au grade de contrôleur principal, l'âge et l'ancienneté des agents promus inspecteurs varient fortement : le plus âgé a 59 ans et le plus jeune 44 ans.

2) Parmi les promotions retraites :

- 15 AG – OP/CO et 5 SURV ;
- 10 agents promus sur 20 ont accédé au grade de contrôleur principal par tableau d'avancement au choix (contre 3/16 en 2008).

Il a été rappelé que, compte tenu du nombre de postes offerts en promotion retraite, il était impossible d'avoir un lauréat par CAPL.

Commentaire du SNCD :

La promotion retraite : une promotion à l'usure ?

Cette CAPC a été l'occasion de constater l'hétérogénéité des classements des présidents de CAPL pour les candidats à une promotion retraite.

De plus en plus de présidents de CAPL classent les candidats à une promotion retraite en fonction du seul critère de leur âge à l'exclusion de tout autre (mode d'accès au grade, ancienneté dans la catégorie ou ancienneté dans le grade), afin de permettre à des agents pouvant statutairement postuler pour la dernière fois d'obtenir une ultime promotion et au motif que les autres peuvent attendre un an de plus !

Mais, ce faisant, ils lèsent des collègues plus anciens dans le grade ou la catégorie (parce qu'ayant passé jeunes le concours de catégorie B puis l'examen professionnel de CP).

A titre d'illustration :

– Dans une CAPL, le 1^{er} candidat retraite proposé par le directeur était âgé de 63 ans et lauréat du tableau d'avancement de CP au choix en 2000, devançant ainsi une collègue du même âge et d'une qualité de dossier identique, devenue CP par l'examen professionnel de... 1986 !

Cette injustice a pu être rattrapée grâce à l'intervention du SNCD, puisque les 2 candidats ont été promus.

– En revanche, dans une autre CAPL, le 1^{er} candidat retraite âgé de 62 ans, issu du TA au choix de 2001 a été promu alors que l'un de ses collègues de la même interrégion, âgé de 59 ans, 35 ans et 8 mois d'ancienneté en catégorie B, lauréat de l'examen professionnel de 1984 et possédant un excellent dossier est invité à attendre un an de plus afin de bénéficier d'une promo retraite !

Pour le SNCD, si le mode d'accès au grade de contrôleur principal est moins déterminant dans le cadre d'une promotion retraite, la priorité doit néanmoins être donnée aux agents issus des concours compte tenu du nombre de candidats remplissant ce critère qui possèdent un excellent dossier.

Comment expliquer à nos collègues que des agents de catégorie B peuvent, en fin de carrière, cumuler en quelques années le bénéfice du TA de CP au choix puis la LA B en A retraite alors que d'autres cesseront leur activité professionnelle en ayant réussi le concours de contrôleur puis l'examen professionnel de CP, sans jamais avoir bénéficié d'une promotion au choix malgré la qualité de leur dossier ?

Le SNCD regrette à cette occasion que la direction générale refuse lors des CAPC de réviser le classement établi par les directeurs, a fortiori lorsque l'ensemble des OS a déjà voté contre ce classement au niveau local.

C/ Répartition géographique des agents promus

La répartition géographique des agents promus est la suivante (chiffre 2009 / chiffre 2008) :

CAPL Ile de France : 10 lauréats (8 actifs + 2 retraite) / 7 ;
CAPL Lyon : 7 lauréats (5 actifs + 2 retraite) / 6 ;
CAPL Lille : 7 lauréats (5 actifs / 2 retraite) / 4 ;
CAPL Metz : 6 lauréats (5 actifs + 1 retraite) / 5 ;
CAPL Nantes : 6 lauréats (5 actifs + 1 retraite) / 4 ;
CAPL Bordeaux : 5 lauréats (3 actifs + 2 retraite) / 6 ;
CAPL Marseille : 5 lauréats (3 actifs / 2 retraite) / 5 ;
CAPL Dijon : 4 lauréats (2 actifs + 2 retraite) / 4 ;
CAPL Montpellier : 3 lauréats (2 actifs + 1 retraite) / 4 ;
CAPL Rouen : 2 lauréats (1 actif + 1 retraite) / 2 ;
CAPL Roissy : 2 lauréats (1 actif + 1 retraite) / 2 ;
CAPL Antilles (1/1), DNRED (3/3), DNRFP (3/2), DNSCE (2/1), Guadeloupe (2/1), Guyane (0/1),
Polynésie (1/1), Réunion/Mayotte (3/1), CID (0/0), Nouvelle Calédonie (0/0), St Pierre et Miquelon (0/0),
Wallis et Futuna (0/0).

Cette répartition s'explique :

- Par l'existence d'interrégions dans lesquelles le vivier des candidats est plus jeune (cas de Roissy, Rouen, etc.) ;
- Par la subsistance de CAPL dans les directions régionales d'outre-mer ou de directions à compétence nationale avec un nombre d'agents largement inférieur à celui des CAPL DI.

La direction générale s'efforce cependant de maintenir un équilibre géographique parmi les agents promus, ce qui a pour conséquence que certains collègues parviennent à obtenir leur grade un peu plus tôt que d'autres selon les interrégions.

COTISATIONS 2009

Fonctionnement du SNCD

Afin de contribuer au bon fonctionnement du SNCD, je remercie l'ensemble de nos adhérents de bien vouloir veiller au versement de leur cotisation 2009, dans les meilleurs délais possibles, et je rappelle que la cotisation permet à chaque adhérent de bénéficier d'une réduction d'impôt égale aux 2/3 de la cotisation versée.

Je vous remercie d'avance pour votre contribution au fonctionnement de notre organisation, seule à défendre les intérêts des agents de la catégorie A.

Jacques DEFFIEUX, président du SNCD

- Inspecteurs-élève et ingénieurs-stagiaires	Gratuit	- IR2 du 1 ^{er} au 3 ^e échelon	189 €
- Inspecteurs 1 ^{er} au 3 ^e échelon	100 €	- IP2 du 5 ^e au 7 ^e échelon	189 €
- Ingénieurs 1 ^{er} échelon	100 €	- DSD 2 des 1 ^{er} et 2 ^e échelons	189 €
- Inspecteurs 4 ^e et 5 ^e échelons	114 €	- Directeurs des labos cl. normale des 6 ^e et 7 ^e éch.	189 €
- Ingénieurs 2 ^e et 3 ^e échelons	114 €	- IR1 du 1 ^{er} au 3 ^e échelon	196 €
- Inspecteurs 6 ^e et 7 ^e échelons	129 €	- IP1 du 1 ^{er} au 3 ^e échelon	196 €
- Ingénieurs 4 ^e et 5 ^e échelons	129 €	- DSD 2 des 3 ^e et 4 ^e échelons	196 €
- Inspecteurs 8 ^e et 9 ^e échelons	147 €	- DSD 2 des 5 ^e et 6 ^e échelons	204 €
- Ingénieurs 6 ^e échelon	147 €	- CSC 3	204 €
- Inspecteurs 10 ^e et 12 ^e échelons	165 €	- Directeurs des laboratoires de classe supérieure	204 €
- IP2 des 1 ^{er} et 2 ^e échelons	165 €	- DSD 1 tous échelons	214 €
- Ingénieurs 7 ^e et 8 ^e échelons	165 €	- Directeurs des laboratoires de cl. exceptionnelle	214 €
- Directeurs labos cl. normale 1 ^{er} et 2 ^e éch.	165 €	- CSC 2	224 €
- IR3 du 1 ^{er} au 3 ^e échelon	180 €	- CSC 1	224 €
- IP2 des 3 ^e et 4 ^e échelons	180 €	- Administrateur civil	224 €
- Directeurs labos cl. normale 3 ^e au 5 ^e éch.	180 €	- Retraité	64 €

BULLETIN D'ADHÉSION

Rayer la ou les mentions inutiles :

1) « *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

NOM

Prénom

Date et lieu de naissance

Grade, échelon et fonctions

Adresse administrative

.....

Téléphone

Télécopie + e-mail

Coordonnées personnelles (facultatif)



SNCD - INFO : Editeur : Syndicat National des Cadres des Douanes et Droits Indirects -
2, rue Neuve Saint Pierre - 75181 PARIS CEDEX 04

TEL : 01.53.17.84.66 – Fax : 01.53.17.84.83 – Mèl : sncd.siege@douane.finances.gouv.fr

Président : Jacques DEFFIEUX - Directeur de Publication : Emmanuel FOURNIGAULT.

Dépôt légal : I.S.S.N. 1272-5749

Tirage 200 exemplaires - Albédia Imprimeurs - 137 avenue de Conthe - 15000 AURILLAC.