



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2002/33 – 13 août 2002



- ====> **La gestion du cadre supérieur : éléments de réflexion du SNCD sur la carrière longue** Pages 1 et 2
- ====> **Eléments de réflexion du SNCD sur les carrières des cadres supérieurs issus de la sélection (première partie)** Pages 3 et 4

LA GESTION DU CADRE SUPERIEUR : ELEMENTS DE REFLEXION DU SNCD SUR LA CARRIERE LONGUE

Depuis toujours le SNCD a eu pour souci de défendre les intérêts de l'ensemble de la catégorie A.

Dans le respect de cette logique, s'agissant du cadre supérieur, nous avons toujours défendu les deux carrières, courte et longue.

S'agissant de la carrière courte, nous avons depuis longtemps attiré l'attention de la DG sur les remèdes qu'il convient d'apporter impérativement pour motiver les agents et rendre attractive la sélection IP, à savoir :

- trouver de nouveaux débouchés de DR
- diminuer le temps pour accéder au grade de DA
- améliorer les indices de début de carrière d'IP
- prendre en charge tout le coût social des mutations

Nous avons obtenu satisfaction pour certaines de nos demandes : postes de DR supplémentaires ; début de prise en charge du coût social des mutations, début de raccourcissement du temps nécessaire pour accéder au grade de DA..... mais de nou-

velles mesures doivent être prises rapidement pour régler un problème essentiel afin d'obtenir une qualité d'encadrement indispensable à notre administration.

Nous avons par ailleurs agi pour obtenir des indices de fin de carrière, pour le cadre supérieur, à hauteur de ceux de la DGI.

Nous nous félicitons de ces résultats concernant la carrière courte, obtenus grâce à notre action bien relayée par l'administration.

En revanche, il est inconcevable pour le SNCD, que l'on tente de régler le problème posé par la désaffectation de candidats à la sélection d'IP, en dévalorisant la carrière longue.

Or, il semble bien que ce soit la politique actuelle de la DG.

Tout a commencé dans une indifférence quasi-générale lors de la mise en place de la réforme «Durafour», depuis laquelle les IPAC ne peuvent plus devenir directeurs-adjoints de carrière longue («DACALO»). Ils doivent se contenter depuis lors de l'appellation de «inspecteurs principaux de 1ère classe» : tout un symbole !

De prime abord, cette réforme ne semblait pas si importante, puisque les fonctions des IPAC demeuraient identiques à celles remplies par les IPIS. Essentiellement adjoints aux chefs de bureaux à la direction générale, adjoints aux chefs de circonscription dans les petites directions régionales, et chefs divisionnaires pour les divisions à forte composante OP/CO.

Début 2001, l'administration centrale, sous la pression d'un syndicat, a voulu exclure totalement les IPAC des fonctions de chef divisionnaire et d'adjoint à un chef de circonscription.

Cette tentative était inopportune et inutile, puisque, dans les faits, en gestion, seules quelques petites divisions étaient attribuées à des IPAC, les postes d'adjoint à un chef de circonscription étant encore plus rares. Elle était par ailleurs contraire au statut régissant le grade d'inspecteur principal. **Le statut définit, en effet, sans distinguer le mode d'accès au grade (sélection professionnelle ou promotion au choix), les fonctions qui peuvent être exercées par les inspecteurs principaux et les directeurs adjoints. Parmi celles-ci figurent, sans restriction d'aucune sorte, les deux types de fonction précitées, d'adjoint à un chef de circonscription, et de chef divisionnaire. Toute discrimination apparaît donc illégale.**

Il n'est pas moins paradoxal également, au moment où sont engagés les travaux sur la réforme de l'Etat et le projet «douane 2005», qu'une des pistes évoque la reconnaissance des compétences des agents, et soit illustrée par une telle défiance envers une catégorie de ces agents, dont l'expérience et le savoir-faire ont été à l'origine de leur promotion !

Enfin, l'examen du tableau traitant du régime actuel des comptables montre qu'un plafond et un

indice correspond à chaque grade de DA au sommet de la pyramide, mais, rien pour les IPAC, qui se retrouvent pouvoir postuler à des RP1 surindiciées au même plafond que les RP1.

Jusqu'à ce jour, ils pouvaient postuler à un emploi comptable, soit sur une RP1 surindiciée à 1015, soit sur quelques recettes régionales classées également en 1015.

Depuis le 1^{er} janvier 2002, toutes les recettes régionales ont été surclassées en hors échelle (de A à D). Dès lors, il conviendrait à tout le moins d'améliorer également le déroulement de carrière comptable de l'ensemble des IP, en surindiciant en A quelques RPI actuellement en 1015, et en leur attribuant, fut-ce pour une durée limitée (*cette restriction est-elle opportune ?*), certaines recettes régionales.

Ces quelques considérations revêtent une importance primordiale pour l'ensemble des agents de catégorie A qui ne veulent ou ne peuvent, pour des raisons d'opportunité familiale ou autre, passer les épreuves de la sélection professionnelle ouvrant accès au grade d'IP.

Auparavant, ces agents pouvaient cependant envisager, en fonction de leur motivation et de leurs mérites, une fin de carrière valorisante, en rapport avec leur expérience et la reconnaissance de leurs qualités professionnelles.

Aujourd'hui, en dépit d'une volonté affirmée par le ministre de la fonction publique de mieux reconnaître et employer les compétences de chacun, il semble que ce ne soit plus le cas au sein de l'administration des douanes.

On risque donc d'assister à une démotivation croissante de certains agents du cadre supérieur. Cette politique, là encore, est spécifique à notre administration et ne se retrouve pas dans les autres grandes directions du MINEFI.

ELEMENTS DE REFLEXION DU SNCD SUR LES CARRIERES DES CADRES SUPERIEURS ISSUS DE LA SELECTION (première partie)

1. RECRUTEMENT DES IPIS

Le SNCD constate la désaffection durable des inspecteurs pour le grade d'IPIS et, en dépit d'avancées récentes, l'absence de réponse suffisante apportée par l'Administration.

Il peut en résulter une dévalorisation de la filière en interne, une remise en cause du mode de

sélection de l'encadrement supérieur douanier, une fragilisation du management douanier territorial. Pour les inspecteurs non incités à accéder au grade supérieur, c'est une réduction de leurs perspectives de carrière.

Le SNCD considère que le directeur général a

pour responsabilité de mettre à la disposition des DI/DR et des chefs de bureaux DG, des collaborateurs de niveau suffisant, et dont l'autorité soit reconnue. Il doit donc rétablir un niveau de candidature qui maintienne la sélectivité de cette promotion, valorise toutes les compétences et toutes les expériences et assure un choix le plus diversifié possible, capte les agents offrant le plus de capacités et préserve une filière de carrière attractive pour les inspecteurs.

Le SNCD propose ainsi deux niveaux d'évolution :

a) Attractivité de la sélection : modifier le dispositif proprement dit de la sélection

- conditions d'accès au pré-stage :
 - l'inscription à la sélection doit ouvrir droit au bénéfice du pré-stage une fois dans la vie professionnelle (*sans ce préalable des devoirs, qui n'a pas de signification pour la valorisation des compétences*)
 - avec priorité aux agents se trouvant statutairement dans leurs premières années de vocation à se présenter à la sélection, puis intégration des autres inspecteurs postulants par ordre d'ancienneté dégressive
 - l'application progressive du dispositif peut éviter la censure immédiate des candidatures devenues non prioritaires
- valorisation équitable des épreuves écrites :
 - équilibrer le coefficient des épreuves au bénéfice des épreuves professionnelles (coefficient 4 par journée d'épreuve – note inférieure à 5/20 éliminatoire, par épreuve, y compris le 3^{ème} jour)
 - assurer une représentativité suffisante des sujets du 3^{ème} jour par rapport à la matière et la pratique douanière

b) attractivité du grade et des fonctions : modifier la carrière de l'IP et ses débouchés

Quels sont les constats et les objectifs des inspecteurs et des jeunes lauréats de la sélection IPIS, recensés par le SNCD ?

- modalités et conditions de nomination sur le premier poste marquées par certaines insuffisances
- effort en matière de rémunération initiale restant symbolique par rapport à l'écart de fonctions et de responsabilité que consacre immédiatement la fonction d'IP
- conditions d'exercice des fonctions d'IP très difficiles, au-delà du renforcement de l'encadrement division
- valorisation de la « carrière courte » concentrée à la fin de carrière (*soit + de 20 ans après le recrutement comme IPIS*)
- niveau de mobilité que doivent assurer les IP/DA dans leur gestion de carrière induisant des contraintes familiales et financières parfois trop négligées par l'administration.

Ces constats fondent et justifient les mesures proposées ci-après (§.2 et 3). Elles intègrent les acquis récents qui illustrent la prise de conscience de l'administration.

L'administration a par ailleurs proposé le 16 mai qu'une enquête nationale soit lancée pour déterminer les raisons de cette désaffection auprès des inspecteurs. Le SNCD a donné son accord. Une consultation initiale des OS représentatives de la catégorie A, sur le contenu de l'enquête, est demandée.

2. GESTION DES CARRIÈRES D'IP/DA

2.1. tableau de mutation

La direction générale a présenté un projet de tableau de mutation pour les mobilités d'IP et de DA.

Après comparaison de ce système avec celui des enquêtes tel qu'il fonctionne désormais, nous concluons, dans l'intérêt des agents, au maintien d'un système d'enquêtes optimisé.

2.2. entretiens prospectifs de carrière et de fonctions

- Le premier poste d'IP représente une muta-

tion importante dans la vie professionnelle de l'agent, avec des conséquences familiales et financières majeures.

- en préalable aux entretiens le SNCD préconise une meilleure conciliation par l'administration des résidences d'affectation avec ces situations et ces contraintes familiales dès lors que leur expression et leur analyse est assurée
- un cadre utile a été mis en place et a été respecté par le bureau A/2 pour la promotion

2002, complété par un dispositif de mise à disposition de conjoints de lauréats à la sélection dans des cas particuliers qui reçoivent l'accord du SNCD

● chaque IP/DA doit par ailleurs être à même de mieux orienter sa carrière dans son intérêt et dans celui de l'administration, alors qu'il ne dispose aujourd'hui ni de repère, ni d'objectif, entre sa première prise de fonction, et son accès ou non au grade de DR

- le SNCD défend à cette fin l'idée des entretiens prospectifs de carrière et de fonctions qui doivent assurer cette orientation et qui constituent un corollaire de l'obligation de mobilité fonctionnelle et géographique imposée aux IP/DA/DR

- c'est un schéma personnalisé de carrière et de fonctions qui doit être dressé et suivi de façon contradictoire, tenant compte de données objectives (âge, souhaits ou exclusions de mobilité géographique et fonctionnelle, besoins de l'administration) apte à donner à l'agent des repères et des objectifs sans pour autant figer sa carrière

● L'administration a retenu ce principe d'entretiens aux moments clefs de la carrière, dont le SNCD soutient :

- qu'ils doivent faire l'objet d'une périodicité déterminée afin de garantir leur intervention au même moment pour tous et consacrer un véritable suivi selon un schéma transparent, - tout en se distinguant dans le temps des dispositifs et des périodes proprement dits de mutation et de promotion avec lesquels ils ne doivent pas se confondre

● A cette fin le SNCD propose :

- un 1^{er} entretien 1 an après la première prise de fonction (*il serait assuré par la cellule « gestion des cadres supérieurs »*) :

Sur demande de l'agent un 2^{ème} peut intervenir dans le grade d'IP (entre 3 et 4ans de fonctions) s'il rencontre des difficultés majeures dans sa pratique professionnelle ou des contraintes personnelles pour sa mobilité.

- un 2^{ème} (ou 3^{ème}) entretien 1 an après la promotion au grade de DA (*assuré par la cellule*)

Il détermine les choix fonctionnels de l'agent dans la perspective d'une promotion éventuelle au grade de DR

- un 3^{ème} (ou 4^{ème}) entretien 3 ans avant la période pertinente de promotion éventuelle au grade de DR (qui dépend notamment de l'âge de l'agent) (*assuré par le chef du bureau A/2 en liaison avec la cellule cadre supérieur*)

(a) *il dresse un bilan des fonctions IP/DA et fixe clairement les perspectives connues de promotion au grade de DR pour les DA susceptibles de remplir les conditions d'âge pour cette promotion*

(b) *il peut être décalé dans le temps pour les autres agents*

2.3. Cellule de « gestion du cadre supérieur »

Sa mise en place est décidée. Il reste à lui donner un contenu humain et fonctionnel.

● L'administration estime qu'il doit s'agir d'une structure légère et réactive, dirigée par un agent d'expérience, qui serait un DA.

- Le SNCD partage ce choix de structure mais considère que la direction de la cellule doit revenir à un agent de grade supérieur aux IP/DA afin d'assurer la reconnaissance et l'impact de ce service et de son chef

- Il propose que ce soit un DRN, un administrateur civil ou un receveur régional ayant exercé les fonctions de DI.

● Une montée en puissance progressive est prévue : la cellule serait initialement chargée des IP/DA

- Le SNCD conçoit cette progressivité. Il précise cependant que cette gestion initiale ne doit pas être limitée à la carrière courte, mais intégrer les IP1 compte tenu des évolutions récentes de la doctrine d'emploi les concernant.

● son positionnement et ses fonctions restent à préciser (par rapport au bureau A/2, au sous-directeur, au DG)

- pour le SNCD la cellule doit être extérieure au bureau A/2 (gestionnaire des classements et des mouvements et promotions) et privilégier un rôle d'orientation et de conseil.

- La cellule doit être ainsi à même d'éclairer les critères pertinents de promotion retenus par l'administration, notamment à travers la capitalisation des entretiens prospectifs.