



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2002/34 – 20 août 2002



- ====> **Eléments de réflexion du SNCD sur les carrières des cadres supérieurs issus de la sélection**
(suite et fin du BI n° 33 du 13 août 2002) Pages 1 à 3
- ====> **L'entrée en vigueur du CET** Page 4

ELEMENTS DE REFLEXION DU SNCD SUR LES CARRIERES DES CADRES SUPERIEURS ISSUS DE LA SELECTION (suite et fin du BI n° 33 du 13 août 2002)

2. GESTION DES CARRIERES D'IP/DA (SUITE)

2.4. Premier poste d'IPIS

Certaines sessions, celle des IPIS 2001 notamment, ont connu des conditions de nomination inacceptables. L'amélioration sensible constatée avec la promotion 2002 doit être pérennisée et intégrée dans une véritable démarche de gestion et de management des ressources humaines, touchant une population administrative réduite.

Outre l'entretien initial de carrière et de fonction, le SNCD propose ainsi, de façon stable :

- la détermination systématique des affectations au 30 avril, soit 2 mois avant la prise de fonction (exemple : promotion 2002)
- la possibilité pour les agents de postuler, dès la CAPC de sélection (début mars), aux enquêtes de postes IP, soit entre début mars et mi-avril (2 enquêtes)
- un recours pondéré aux nominations Paris-Spécial dès le 1^{er} poste, en tenant compte du principe de volontariat pour ces postes
- privilégier des affectations sur les postes territoriaux de chef divisionnaire

2.5. Promotion au grade de DA

a) réduire progressivement le délai de promotion à 6 ans

Par rapport à l'objectif statutaire de 100% des agents d'une sélection promus en 6 ans, le SNCD considère qu'un objectif intermédiaire de 50% des agents promus en 6 ans au plus et de 50% des agents promus en 7 ans au plus, doit être assuré compte tenu des revalorisations budgétaires de postes de DA obtenues depuis 3 ans.

L'amélioration du délai de promotion engagé par la DG pour les sélections 1995/1996 par rapport aux sélections 1990 à 1994 doit être poursuivi. Une politique volontariste doit enfin être menée par l'administration.

b) identifier, qualifier et mettre en enquête l'ensemble des postes

Le SNCD rappelle ce qui a récemment été obtenu ou déjà demandé :

- Chaque IP/DA doit disposer de la liste des postes, par grade, par fonction et par résidence (issus du CPTC du 12.02.2002).

- La liste exhaustive des postes « discrétionnaires à profil » doit être arrêtée et diffusée par l'administration
- La mise en enquête de tous les postes est à maintenir (sous la réserve restreinte des postes spécialisés ou détachés pouvant donner lieu à promotion sur place, dans certaines circonstances).

c) clarifier les conditions et modalités de promotion sur place

Le SNCD admet ces promotions sur des postes spécialisés (informatique, attachés douaniers) ou détachés (autre ministère ou organisme) liés aux qualifications particulières et/ou conjoncturelles de l'agent, si elles ont été initialement acceptées par l'agent et ne nuisent pas à ses mobilités ou promotions ultérieures et si elles participent à la réduction du délai de promotion de sa sélection.

Une meilleure information des élus en CAPC doit être assurée dans ces cas.

2.6. Mobilité des IPIS et des DA

a) compenser la contrainte d'une première affectation Paris-spécial (IPIS):

- Dans la mesure où subsisteraient des affectations Paris-spécial dès le premier poste d'IP, le SNCD est favorable à la possibilité pour ces IP de postuler pour une mobilité sur des postes IPIS mis en enquête dès l'année qui suit celle de leur promotion au grade d'IPIS, sans être tenus au délai de 2 ans sur des postes Paris-Spécial

Cette pratique a été retenue par l'administration lors de CAPC de mars 2002 pour des IPIS Paris-spécial de la promotion 2001. Le SNCD a demandé que tous les IP paris-spécial en aient à l'avenir une connaissance préalable

b) atténuer la contrainte de mobilité

L'administration n'associe plus l'exercice de fonctions différentes dans les grades IP/DA (division, adjoint, centrale...) avec le « nomadisme » actuel. Elle admet ainsi la possibilité de mobilité fonctionnelle sur une même résidence ou de mobilité géographique limitée (même interrégion, pas de mobilité obligatoire dans le grade) sans conséquence sur la suite de la carrière.

Cette conception est partagée par le SNCD.

c) mettre en place des entretiens prospectifs de carrière et de fonctions (cf. §.2.2, BI n° 33 du 13 août 2002)

Il doit résulter de ces entretiens un schéma de car-

rière et de fonctions (IP/DA) puis de promotion éventuelle (DA/DR), dont la Cellule assure le suivi.

d) définir une obligation précise et uniforme de mobilité

Indépendamment des critères de promotion au grade de DR, le SNCD est partisan d'une obligation de mobilité fonctionnelle et géographique, qui permet une qualification non atypique de tout l'encadrement supérieur ainsi qu'une meilleure rotation des postes (sans contraindre les IP/DA aux mobilités géographiques systématiques). Elle doit cependant être clairement établie et appliquée à tous.

Le SNCD propose:

- une règle d'au moins 3 mobilités fonctionnelles dont 1 mobilité géographique (durant les 12 à 15 premières années dans les grades d'IP/DA)
- la non exclusion de la possibilité d'effectuer ces mobilités dans la même interrégion
- une durée de 2 à 5 ans sur chaque poste

A titre général une durée moyenne ne dépassant pas 4 ans par poste doit être encouragée, et donc « accompagnée », afin de concourir à cette expérience diversifiée des fonctions.

La cellule cadre supérieur doit être l'acteur efficace et équitable de cette obligation à travers le vecteur des entretiens de carrière et de fonctions.

2.7. Doctrine d'emploi des IP1 sur postes IP

Suite au CTPC du 12.02.2002 et aux CAPC qui ont suivi, le SNCD estime que doit être clairement affirmée la possibilité pour les IP1 (IPAC), outre les fonctions d'adjoint d'un DA chef divisionnaire, d'accéder aux fonctions :

- de chef divisionnaire (divisions classées IP)
- d'adjoint interrégional

La passerelle statutaire étant maintenue, ces affectations sont à privilégier par rapport à une vacance prolongée des postes (pas de candidature ou de disponibilité IPIS).

2.8. Gestion des enquêtes

Afin d'optimiser le système d'enquête par rapport au système de tableau, le SNCD propose de confirmer et de diffuser les critères et les principes progressivement acquis au cours des CAPC en 2001 et 2002 :

a) Optimiser le nombre de mouvements :

Assurer au cours du premier semestre au moins 2 enquêtes par grade, intégrant toujours mutation et promotion pour les postes de DA.

b) Permettre aux IP/DA de postuler dans les meilleures conditions :

- utiliser la messagerie pour informer les IP/DA sans délai
- assurer un délai de réponse de 2 semaines minimum
- afficher la date prévisible de disponibilité des postes mis en enquête (*pratique depuis 2002*)
- diffuser a posteriori à chaque candidat la grille de classement pour les postes qu'il a sollicité, en mentionnant les candidatures non utiles (exemple : non respect des critères de mobilité)

c) confirmer et décliner les critères de classement des candidatures dans les grilles de classement :

- postes de DA :

1) grade – 2) date de nomination dans le grade de DA – 3) échelon dans le grade de DA – 4) date de PRE dans le grade de DA – 5) année de sélection IPIS – 6) rang de classement dans la sélection

- poste d'IP :

1) année de sélection IPIS – 2) rang de classement dans la sélection IPIS – 3) IPAC (pour les postes IP ouverts aux IP2 et aux IP1)

d) critères de mobilité :

- le SNCD défend la règle des 2 ans qui assure une gestion équitable des mouvements, calculée à compter de la date de promotion dans le grade
- il admet cependant des dérogations. Mais elles doivent être exceptionnelles, dans l'intérêt de l'agent, tenir compte de la situation des autres agents et faire l'objet d'une information com-

plète et motivée en CAPC (agents ayant accepté une promotion sur place dans l'intérêt de l'administration à la condition de pouvoir solliciter une mobilité après 1 an au moins et si cette condition a été entérinée lors de la CAPC de promotion, agents nommés Paris-spécial en 1^{er} poste d'IPIS, toute situation personnelle ou administrative particulière qui, dans l'intérêt impérieux de l'agent ou de l'administration justifie une mobilité et/ou une nomination anticipée).

2.9. Rémunération

La rémunération initiale des IPIS les place souvent dans une situation de « hiérarchie inversée » par rapport aux collaborateurs ou chefs de service de la division territoriale ou du service fonctionnel qu'ils dirigent. A titre général le niveau de fonctions et de responsabilité des IP/DA ne connaît qu'une compensation limitée.

Certaines mesures indemnitaires récentes viennent atténuer ce constat :

- la revalorisation de la prime de rendement constitue un ajustement positif pour tous les IP/DA.

- Le nouveau barème de notation du cadre supérieur validé par le SNCD permettra d'utiliser toutes les possibilités de réductions d'avancement pour les échelons initiaux d'IP et de DA : il aura un impact sur l'évolution de la rémunération.

- la mise en œuvre de l'indemnité de mobilité latérale de 2287 euros (changement de résidence administrative sans avancement de grade) permettra enfin une compensation financière aux contraintes de mobilité

Au delà de ces mesures, le SNCD estime qu'une révision de l'échelle indiciaire du cadre supérieur douanier est nécessaire.

3. DÉBOUCHÉS DE CARRIÈRE DES DA ET VALORISATION DES FONCTIONS

a) critères de promotion

L'administration a confirmé les critères de promotion : 13 ans de fonctions dans les grades d'IP et de DA au minimum (admettant des exceptions, telle qu'une promotion en 12 ans en 2002) , limite d'âge de 53 ans , passage en direction (Division ou Adjoint) obligatoire.

Le SNCD a pris acte de ces critères, constatant que l'administration prône également une diversité fonctionnelle au cours de la carrière.

Il souhaite toutefois que le nombre de plages d'appel des sélections IPIS par année de promotion DRCN soit limité et maîtrisé, afin d'assurer un niveau de promotion cohérent et ordonné par année de sélection IPIS.

b) choix des promus

Délaissant une gestion qui était ressentie comme une culture du secret et du non engagement vis-à-vis de

ses cadres, l'administration a proposé un mode de sélection collégial et plus transparent, étant admis le caractère « discrétionnaire » de toutes les nominations des agents du cadre supérieur.

- l'utilisation des seules propositions écrites annuelles des chefs de circonscriptions (*dont nombre de DA ne connaissent pas la pratique actuelle*) a démontré ses limites. L'administration envisage de lui substituer un avis et une proposition collégiale réunissant le DI, les DR de l'inter-région, voire un représentant du bureau A/2.

- à partir de ces propositions une commission nationale :

- établirait un tableau des DA promouvables dans l'année (3 noms pour 1 poste)

- pourrait auditionner certains DA

- serait composée du directeur général, du chef de service, du sous-directeur A, de 1 ou 2 autres sous-directeurs, et de 1 ou 2 DI

Ce projet reçoit l'accord du SNCD, qui souhaite cependant qu'il soit complété comme suit :

- la proposition écrite faite par le Collège Interrégional sert effectivement de référence.

- le chef de la cellule cadre supérieur intègre la Commission Nationale de Commandement (dans la logique du grade et des fonctions proposées par le SNCD)

- la Commission établit également une liste des DA qui ne sont plus promouvables

- le niveau de diffusion de ces listes est précisé par l'administration

c) développer le nombre et diversifier les fonctions de DRCN

Le SNCD réclame de longue date la réalisation complète du repyramidage du 3^{ème} niveau prévu par le plan « Durafour », soit un passage des implantés de 7,28% à 9%. Après la résolution du « freinage » des promotions d'IP en DA par la consolidation des postes de DA, celle-ci aura à terme un effet de « blocage » pour les promotions DRCN si elle ne s'accompagne pas d'un équilibrage de ce niveau supérieur (les postes de DRCN ne représentant plus que 22% du niveau d'emplois de DA).

Ces emplois nouveaux correspondent à un besoin fonctionnel :

- transformer les DRA en DR chefs de circonscriptions et les implanter dans chacune des interrégions (en relevant le DI de la direction spécifique d'une circonscription afin de valoriser et de consolider l'ensemble de ses fonctions, de ses missions et de ses moyens interrégionaux)

- transformer les divisions garde-côtes en directions garde-côtes dans la logique d'un renforcement des structures douanières aux frontières extérieures de l'Union.

- engager à titre général une évolution de la carte et de la conception des circonscriptions, de plus en plus confrontées à des exigences de l'action publique auxquelles leurs implantations, leurs structures et leur organisation ne répondent pas.

d) mieux valoriser la fin de carrière des DA non promus

Les missions de la Cellule cadre supérieurs, la mise en œuvre des entretiens prospectifs, la clarification des sélections de DRCN doivent assurer aux DA non promus une meilleure prévisibilité de fin de carrière

Il reste à lui donner un caractère « palliatif » :

- par un recours effectif aux fonctions de DA audits
- par l'accès aux RR HEB dans le cadre d'un reclassement général des RR (*qui assurerait par ailleurs, pour la carrière longue, un accès possible des HEA aux IPAC et une distinction entre IPAC et RPF quant au plafond*).

L'ENTRÉE EN VIGUEUR DU COMPTE-EPARGNE TEMPS

Le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 (JO du 30 avril) a créé un CET (Compte-Epargne Temps) dans la fonction publique de l' Etat.

Permettant d'accumuler des droits à congés rémunérés, le CET est ouvert à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Le CET est alimenté dans la limite de **22 jours par an**, par le report de jours ARTT et/ou de congés annuels.

Le nombre de jours de congés pris par l'agent dans une année ne doit pas être inférieur à 20

Le CET peut être activé à compter de la date à laquelle l'agent a accumulé sur son compte un nombre de congés supérieur à **40 jours**.

Les droits à congés du CET doivent être utilisés dans un délai de **10 ans** à compter de la date de cumul des 40 jours minimaux évoqués ci-dessus. A l'expiration de ce délai, le CET doit être soldé, sauf si l'agent n'a pu

utiliser son CET de fait de l'administration. Il en bénéficiera alors de plein droit.

Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une période d'activité. Pendant ceux-ci, l'agent conserve ses droits à avancement, à retraite, aux congés payés, et autres congés (maladie, maternité, adoption, ..etc..).

Un CET ne peut être alimenté avec des jours de congés ou des repos compensateurs acquis avant l'entrée en vigueur du décret , au 1^{er} janvier 2002.

Des arrêtés ministériels, après consultation des CTPM compétents, détermineront les modalités de mise en œuvre du CET dans chaque administration. Pour le MINEFI, l'architecture du dispositif sera fixée au niveau ministériel.