



SNCD - INFO



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

N° 2019 / 15 – 3 OCTOBRE 2019

CAPN		
SOMMAIRE	Compte rendu de la CAPN n°1 et 2 du 1^{er} octobre 2019 (segment IP / DSD / DPSD)	5 PAGES

L'ESSENTIEL DU BI

- ⇒ L'avant-dernière CAPC 1 et 2 au titre de 2019
- ⇒ Une baisse drastique du nombre de promotions
- ⇒ La fin anticipée de certaines règles de gestion (l'ancienneté) au profit du mérite et (ou ?) de la féminisation des cadres supérieurs

La CAPC n°1 et 2 a siégé le mardi 1^{er} octobre 2019 sous la présidence de Mme DEBAUX, sous directrice des relations humaines et des relations sociales, assistée par M. DECANter, chef du bureau RH3 (gestion des carrières) et de leurs collaborateurs.

L'USD FO, qui détient 6 des 9 sièges dans cette configuration, était représentée par Jean-Louis FILLON (IP1), Philippe THION (IP2), Arnaud PICARD et Laurence VERCRUYSSSEN (DSD2), Gisèle GOENVEC et Luc PERIGNE (DSD1), José SOLIVÉRÈS (DPSD).

Il s'agissait de la troisième CAPC, examinant en particulier les promotions dans les grades de DSD2, DSD1 et DPSD.

DECLARATION LIMINAIRE ET DISCUSSIONS SUR LE DEVENIR DES CAPC

Suite à une déclaration liminaire de vos élus (ci-jointe), Madame la sous-directrice RH et dialogue social a confirmé que **la loi de transformation publique du 6 août 2019 emporterait des modifications radicales dans la gestion individuelle des carrières**. Les CAPC ne porteront plus, pour la DGDDI, que sur les promotions, pour une période d'une année.

Un autre mode de fonctionnement devra être trouvé, en articulation avec les règles posées par le SG de Bercy. Madame la sous-directrice a salué le travail fourni par vos élus et experts, en reconnaissant l'importance de leur rôle pédagogique majeur, à la fois vis-à-vis de l'Administration et dans l'explication des décisions auprès des agents.

L'exercice nouveau s'effectuera en mettant en mouvement de nouveaux outils : un budget pour la GPEEC, un bureau RH2 dédié aux parcours de carrières, une revue des cadres et des postes, matériaux mis en musique dans le cadre du nouveau format issu d'Ambition DG.

En travaillant « dans le sens de la loi », les évolutions déjà en cours portent désormais l'accent sur les recruteurs, l'évaluation et les entretiens. Tout en se calant sur les lignes directrices ministérielles, cadre conditionnant les futurs échanges au sein de la DGDDI, la DGAFP va examiner les règles directionnelles dans un plus grand souci d'harmonisation. La loi confie un « nouveau rôle » aux syndicats, qui ne devront plus « discuter des cas individuels » (hormis en matière de discipline), mais s'exprimer sur des éléments collectifs.

Calendrier :

- 2 GT sont programmés pour évoquer les « lignes directrices de gestion » : le 2 et le 29 octobre ;
- un CTM plus tardif aura lieu en décembre et portera sur ce sujet.

La CAPC s'est prononcée sur un amendement au règlement intérieur, permettant désormais à l'Administration de désigner elle-même des agents en lieu et place des organisations syndicales, dans le cas où elles ne siègeraient pas.

En 2020, des CAPC se tiendront encore, pour examiner les promotions. Au-delà, les CAPC se prononceront sur les non titularisations, les recours liés à l'évaluation et la discipline.

Après approbation des PV des précédentes CAPC, les candidatures ont été examinées.

EXAMEN DES CANDIDATURES

☞ Intégration en douane :

La CAPC a examiné l'intégration en douane d'un attaché principal d'administration. Si le dossier individuel et les états de service de cet agent récemment détaché dans le corps des agents de catégorie A de la DGDDI ne posait aucune difficulté, sa situation posait la question de l'imputation des promotions dans le grade de DSD2.

De même, et en équité par rapport à d'autres intégrations au terme des 5 années de détachement, vos élus ont questionné l'Administration sur l'équité applicable au cas examiné. L'administration a indiqué que cette « intégration » n'entraîne pas dans le quota de promotions des DSD et qu'elle était déjà intégrée à la masse salariale douanière.

Avis SNCD-FO: quoi qu'en dise l'administration, cette décision emportera bien des conséquences pour tous les DSD2, avec la réduction de leurs possibilités de promotions au grade de DSD1. De même, le manque de lisibilité par rapport aux règles de gestion des promotions à la résidence pour les IP2 reste patent.

☞ **Informations des CAPC :**

L'administration a informé les CAPC d'une réintégration dans le grade de DSD2 et d'une mise à disposition en DSD2 dans un organisme de coopération interministériel. Deux administrateurs de l'INSEE sont par ailleurs nommés sur des postes de chef de pôle, pour des profils « très spécialisés » qui n'ont pas rencontré de candidatures en douane (DNSCE et DSECE¹).

☞ **DPSD : 10 nominations dans le grade :**

L'Administration a proposé la nomination de 3 collègues en mutation DPSD (5 ans avant le départ à la retraite) complété par la nomination dans le grade de 6 DPSD sur place (2 ans avant la retraite).

Vos élus se félicitent de l'utilisation désormais effective des possibilités offertes par le grade de DPSD pour les cadres de la carrière courte non retenus pour devenir administrateurs. Il s'agit là de la consécration d'une revendication portée de longue date par l'USD-FO, qui avait largement initié et contribué à la création de ce grade.

Pour mémoire, ce grade statutaire n'est pas limité par un quota de promus promouvables. L'USD-FO demeurera vigilante à la poursuite de cette inflexion favorable aux agents du cadre A des douanes. **Il reste ainsi à notre sens à développer toutes les potentialités du grade à accès fonctionnel pour les administrateurs des douanes sous statut d'emploi.**

L'USD-FO a également été attentive à la situation d'un agent ayant retrouvé le grade de DSD1 après un passage dans le statut d'emploi, pour des raisons géographiques. Il bénéficie également d'un traitement favorable lui permettant d'évoluer vers le grade de DPSD, y compris s'agissant de sa date de prise de rang.

☞ **TA DSD1 : 7 promotions (-42 % par rapport aux 2 années précédentes) et un abandon de la règle de gestion tenant compte d'une promotion à l'ancienneté**

Habituellement, les promotions au tableau d'avancement se situaient entre 12 et 15 par an sur les 5 dernières années. Il intégrait les promotions dans le statut d'emploi AD de DSD2. **Cette année, le nombre total de promotions DSD1 tombe à 7 (AD inclus).**

1(Ex DSEE)

Hormis 2 collègues DSD2 placés récemment dans le statut d'emploi, le nombre de promotions DSD1 restant est donc de 5 seulement, en 2019.

Jusqu'alors, la règle de gestion fixée permettant pour moitié de promouvoir des dossiers au mérite, tout en tenant compte pour l'autre moitié de promotions « à l'ancienneté » des dossiers méritants et proposés par les DI.

Contre toute attente, et sans concertation préalable, **ces règles sont totalement revues.** Exit l'ancienneté, règle analysée comme « obsolète » et non cohérente par rapport à la démarche de GPEC. En revanche, le taux de féminisation en DSD1 est érigé comme quasi « règle de gestion »... Figurera-t-elle « en dur » dans les futures lignes directrices de gestion, qui s'annoncent comme du « droit mou » ?

Face à la nécessité de gérer la pénurie, l'administration a donc effectué des choix, permettant de promouvoir « au mérite » 4 femmes et 1 homme, hors les 2 AD évoqués supra.

Vos élus ont questionné ces revirements numériques et qualitatifs.

Selon le bureau RH3, la nécessité de réviser le mode de calcul du ratio promu / promuable, jusqu'alors très favorable aux promotions, vise aussi à se mettre en conformité avec les règles contrôlées par le CBCM. Il s'agit donc d'un « rattrapage » de promotions excédentaires les deux dernières années.

Même si le nombre de promotion devrait être meilleur en 2020, l'Administration annonce quoi qu'il en soit **un resserrement durable du nombre de promotions.**

Par ailleurs, la sous-directrice RH a indiqué « contrebalancer » les choix des DI par sa propre lecture des propositions, notamment dans le sens d'un rééquilibrage hommes / femmes.

L'édiction d'une règle de gestion sur un nombre minimum de promotions par genre qui ne tient pas compte de la proportionnalité réelle des genres dans le vivier (et non dans le stock des DSD1) va reproduire un mécanisme discriminatoire inverse au détriment des hommes, tout aussi discutable que celui dont on pu souffrir les femmes qui ont vécu leur carrière sous un « plafond de verre ». Ce n'est pas la GPEC que l'USD-FO peut défendre.

Les élus du SNCD ont évoqué plusieurs situations individuelles de collègues méritants, qui auraient tout à fait justifié une promotion, à la suite d'ailleurs de dossiers très favorables émis par les chefs de circonscriptions interrégionales. Compte tenu des « involutions » majeures sur le TA DSD1, notamment sur les règles de gestion, vos élus se sont abstenus.

En effet, ils ont tenu à saluer les candidats retenus, qui disposent d'excellents dossiers. Bien entendu, ils ne s'opposent nullement à la parité hommes / femmes. En revanche, l'abandon non annoncé préalablement d'une règle de gestion liée à l'ancienneté marque un frein aux dynamiques d'accès au grade de DSD1 et ils regrettent de n'avoir pas été informés plus tôt de cette nouveauté.

☞ **Mutations DSD2 : 6 mouvements qui confirment les tendances géographiques et fonctionnelles antérieures**

25 postes étaient proposés en mobilité géographique et (ou) fonctionnelle aux DSD2. 13 candidats ont manifesté des choix pour ces enquêtes, publiées du 15 juillet au 3 septembre 2019. Parmi ces postes, 3 des 6 divisions territoriales ont été pourvues sur ce grade et 2 postes de chef de pôle dans une direction interrégionale ont été pourvus.

Vos élus ont été très attentifs à la situation d'une direction régionale qui se retrouve désormais sans chefs de pôles et sans chef de SRE.

Se faisant l'écho de nombreux collègues, nous avons interpellé un cas de **« tiroir bloqué »**, conduisant à désarmer la direction. Il ne faut pas que cela serve à « expérimenter » le déshabillage d'une circonscription qui couvre 4 départements.

Il faut espérer que cette situation demeure liée à des circonstances conjoncturelles et ne s'inscrive pas dans une logique plus large d'expérimentation de DR sans adjoints.

La SD RH a pris bonne note de cette position.

A contrario, les postes de chef de section en administration centrale n'ont pas été pourvus (3 postes sans candidatures, 1 poste pourvu en IP2). Dans les SCN, la situation est contrastée, certaines structures ne disposant pas de candidatures pour des postes de chefs de pôle.

☞ **TA de DSD2 : 4 promotions, dont 2 sur place**

Vos élus ont été particulièrement attentifs à la situation de 2 collègues se situant à IP+8, ayant eu un parcours diversifié tant fonctionnellement que géographiquement, et disposant de dossiers très solides. L'Administration a enfin régularisé une situation d'attente excessive dans le grade de DSD2. **Les élus se félicitent de ces promotions « régularisations » sur lesquelles ils avaient attiré l'attention de l'Administration.**

Un poste dans un SCN a été offert en promotion DSD2 sur place, ce qui constitue une novation.

Après 6 postes déjà offerts en promotion, l'administration vient d'en ajouter 4 (dont 2 sur place). L'administration a annoncé que le SG de Bercy avait validé la possibilité de promouvoir 13 IP2 dans le grade de DPSD au titre de 2019. (-15 % par rapport à 2018 et 2017). Pour l'USD-FO, il conviendra donc de compléter les 10 promotions d'un complément satisfaisant avant la fin de l'année.

→ L'Administration a indiqué que d'autres promotions seront proposées, avec mobilité, avant la fin de l'année 2019.

Au titre de 2019, un complément de promotions dans le grade de DSD2 demeure attendu et programmé par l'Administration.

FOCUS sur la répartition des promotions DSD2

Les élus et experts USD-FO ont souhaité réaliser un éclairage particulier sur les promotions DSD2, en les mettant en perspective sur les 5 dernières années.

- **mutation / sur place** : pour la première fois depuis 5 ans, en 2018, il y a davantage de promotions DSD2 sur place (8) que de promotions / mutations (7) ;
- **géographiquement : deux mondes coexistent** : IDF à IDF ou Province à Province... Depuis 2017, aucune promotion n'est enregistrée pour un mouvement de Province vers l'Ile-de-France. Une réflexion doit être menée, pour fluidifier la circulation entre expertise de terrain et fonctions d'état-major.

Vos élus ont confirmé une proposition qu'ils ont déjà formulée : **promouvoir en DSD2 aussi sur des postes à enjeu fort pour l'administration centrale (pas que dans un SCN), attirer l'expertise de terrain.**

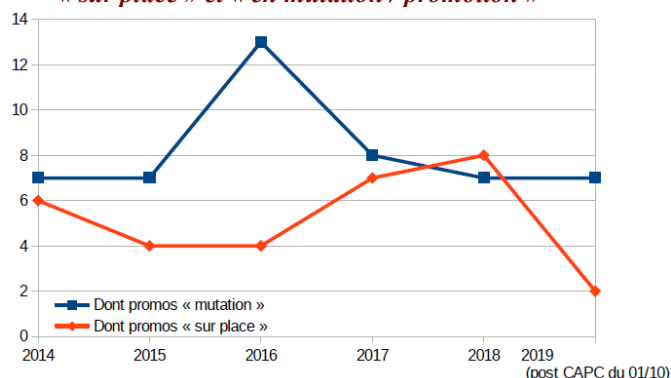
Cette perspective présenterait 2 avantages : offrir aux promus un intérêt de venir en IDF pour faire face au différentiel de pouvoir d'achat ; donner davantage de clarté sur le moment de la promotion (vis-à-vis d'une promotion sur place plus hypothétique et « arbitraire »).

Elle présente en revanche certains effets « pervers » : porter préjudice à des IP2 en situation aujourd'hui de bénéficier d'une promotion « sur place » et réduire les possibilités de promotions pour des collègues positionnés sur des postes hors douane.

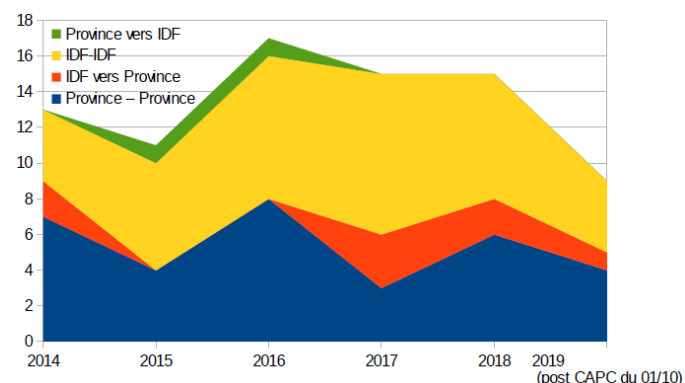
ANNÉE	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (post CAPC du 01/10)
Nombre total promos DSD2	13	11	17	15	15	9
Dont promos « mutation »	7	7	13	8	7	7
Dont promos « sur place »	6	4	4	7	8	2
- sur place DG	0	0	2	2	3	0
- sur place SCN	4	0	1	3	4	2
- sur place «hors douane»	2	4	1	1	0	0
- sur place DOM, Paris spécial	0	0	0	1	1	0
Nombre IPIS retenus	16	15	15	14	14	14

Source : PV des CAPC 2014 à 2019 (et résultats CAPC 1&2 du 1^{er} octobre 2019)

Répartition des promotions au TA DSD2 entre « sur place » et « en mutation / promotion »



Répartition géographique des mouvements liés aux promotions au TA DSD2



Avis du SNCD-FO : il conviendra de demeurer très vigilant au respect dans les années à venir des taux de promotion (nombre de passage DSD2 chaque année), et aux équilibres de nature à favoriser la promotion DSD2 en mobilité, y compris sur des postes à la DG, tout en étant attentif à la valorisation sur place de collègues méritants.

Mouvements d'IP1/IP2

25 postes ont été proposés aux IP2 et IP1 (affectations ou passerelle statutaire IR1→ IP1). 7 IP2, 7 IP1 et 22 IR1 ont manifesté leur candidature sur ces postes.

Les élus USD-FO ont, d'une part, souligné **la situation du bureau DG SI2**, pour lequel aucun des deux postes d'adjoint n'a bénéficié de candidatures. En particulier, l'affectation temporaire sur un poste d'adjoint chargé de la « section transverse » d'un prestataire informatique a suscité un grand étonnement au sein de la communauté douanière à titre général.

D'autre part, **les élus ont évoqué l'ouverture d'un poste au sein du SEJF à des candidats n'ayant pas (encore) obtenu, au jour de la CAPC, la qualification requise** d'officier de douane judiciaire. Tout en leur souhaitant bien sûr la réussite dans cette démarche, cette ouverture des conditions de dépôt des candidatures à des personnels non encore qualifiés mais « retenus » au stage de formation en cours n'est pas sans soulever des interrogations. **Le manque de vivier « ODJ », qui peut expliquer cet élargissement, appelle donc à reconduire rapidement la possibilité de nouveaux stages qualifiants.**

VOUS SOUHAITEZ CONNAÎTRE LE NOM DE VOTRE REPRÉSENTANT USD-FO ?

Les noms sont accessibles sur le site du SNCD : sncd.info dans la rubrique "Organisation interne" , ou dans la Voix des Cadres que vous recevez chaque trimestre.

Pour toute question relative aux CAPN, n'hésitez pas à les contacter plusieurs jours avant la date de la CAPN afin de garantir un meilleur suivi de votre situation.

COTISATIONS 2019

Je sais que vous êtes attachés à un bon fonctionnement du SNCD-FO, seule organisation représentative à défendre spécifiquement les intérêts des agents de catégorie A de la DGDDI. Notre bon fonctionnement repose sur le versement par les adhérents le plus tôt possible dans l'année des cotisations 2019.

Salvatore LUNESU, président du SNCD-FO

Le chèque est à libeller à l'ordre de : SNCD FO

Je rappelle que les adhérents bénéficient d'un crédit d'impôt égal aux 2/3 de la cotisation versée.

EXEMPLE : UNE COTISATION DE 183 € REVIENT APRES CREDIT D'IMPOT A 61 €

	Gratuit	Après crédit d'impôt			
- Inspecteurs-élèves			- DSD 2 des 1er et 2e échelons	195 €	65 €
- Inspecteurs du 1er au 2e échelon	99 €	33 €	- IR 1 du 1er au 3e échelon - IP 1 du 1er au 3e échelon - DSD 2 des 3e et 4e échelons	204 €	68 €
- Inspecteurs des 3e et 4e échelons	108 €	36 €	- DSD 2 des 5e et 6e échelons - CSC 2F - CSC 1F	213 €	71 €
- Inspecteurs des 5e et 6e échelons	123 €	41 €	- DSD 1 tous échelons - CSC2 - CSC1	225 €	75 €
- Inspecteurs des 7e et 8e échelons	147 €	49 €	- DPSD - Administrateur des douanes - Administrateur civil	231 €	77 €
- Inspecteurs du 9e au 11e échelon	168 €	56 €	- Administrateur supérieur des douanes - Administrateur civil HC	243 €	81 €
- IP2 des 1er et 2e échelons			- Administrateur général des douanes	249 €	83 €
- IR3 du 1er au 3e échelon	183 €	61 €			
- IP2 des 3e et 4e échelons					
- IR2 du 1er au 3e échelon	195 €	65 €	- Retraité	63 €	21 €
- IP2 du 5e au 7e échelon					

✂-----

BULLETIN D'ADHÉSION

Rayer la ou les mentions inutiles :

« 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.

A RETOURNER AU : SNCD-FO (chèque libellé à l'ordre du SNCD-FO)

46, rue des Petites Écuries – 75010 PARIS

NOM

Prénom

Date et lieu de naissance

Grade, échelon et fonctions

Adresse administrative :

Téléphone :

mél :

Coordonnées personnelles (facultatif) :

Je souhaite adhérer au prélèvement SEPA REMPLIR LE FORMULAIRE DISPONIBLE SUR LE SITE (prélèvement en : 1 fois, 3 fois ou 10 fois)

Je souhaite régler par chèque

46, rue des Petites Écuries – 75 010 PARIS

Tél. : 09 63 43 59 87

<http://www.sncd.info/>

Mél : sncd.siege@douane.finances.gouv.fr

PAGE 8/8