

## BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

N° 2018 / 17 – 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2018

CAPC		
SOMMAIRE	<b>Compte rendu de la CAPC n°1 du 25 septembre 2018</b> - <b>Mouvements des DSD 1 et 2 et promotions aux grades de DPSD, DSD 1 et 2</b>	<b>8 PAGES</b>

### L'ESSENTIEL DU BI

- ⇒ 15 promotions IP2 à DSD2 pour l'année 2018 (dont 2 par mutation à cette CAPC et 6 sur place - dont 2 pour la session 2014 et 4 pour la session 2012).
- ⇒ 12 promotions DSD1 (dont 1 comme administratrice) pour 35 candidats.
- ⇒ 5 promotions DPSD (sur place avec engagement de départ à la retraite sous 24 mois) pour 6 candidats.

L'USD-FO félicite chaleureusement les promus de cette CAPC.

Ont également été examinés lors de cette CAPC :

- ⇒ 8 mouvements de DSD dont 2 dans le cadre d'Ambition DG (18 postes ouverts)
- ⇒ CAPC « à tiroirs » : 1 mouvement de DSD2 et 4 pour des IP2 pour les 15 postes ajoutés aux listes initiales et libérés.

L'USD-FO salue l'engagement de tous les cadres ayant obtenu la mobilité recherchée.

Cette CAPC s'est tenue sous la présidence de Mme Fabienne DEBAUX, sous-directrice, assistée de M. Pascal DECANter, chef du bureau A2 et de leurs collaborateurs.

**Les représentants de l'USD-FO présents pour les grades de DPSD, DSD1 et DSD2 étaient :**

**Charles Vincente, Luc Périgne, Estelle Rocklin et Jérôme Gautraud-Feuille.**

*Pour la communauté DSD, cette CAPC est la plus importante de l'année. Elle détermine en effet le niveau des promotions de fin (DPSD), de milieu (DSD1) et d'entrée (DSD2) dans les 3 grades de directeurs des services douaniers.*

*Elle est aussi la dernière de l'année (hors convocation à une CAPC spéciale, adossée à une instance de commandement) pour ceux qui souhaitent changer de poste d'ici fin 2018, lorsque les contraintes personnelles le permettent. Elle porte enfin sur le plan RH, la mise en place de la nouvelle organisation de la direction générale suite au chantier « Ambition DG ».*

*NB : Une instance de commandement prolongera cette CAPC. Elle est programmée le 4 octobre 2018.*

\*\*\*\*\*

## 1- PROMOTIONS ET MOUVEMENTS DSD2

Sur la base du taux fixé par arrêté ministériel, 15 promotions étaient possibles en 2018. **Vos élus se félicitent que l'administration continue à exploiter au maximum ces possibilités de disposer de cadres supérieurs issus des rangs douaniers pour mener les transformations de notre administration.**

5 promotions ont été réalisées en mobilité suites aux précédentes CAPC et 4 étaient offertes en mobilité (chef divisionnaire à Pointe à Pitre et chefs de POC à Bayonne, Roissy Voyageurs et Le Havre).

Au cours de la CAPC, 2 IP2 ont ainsi été promus en mobilité avec 4 et 5 ans d'exercice dans le grade sur 2 postes précédents. **8 promotions ont été actées sur place à la DG, à la DNRED, au SNDJ et Paris Spécial : au regard de la difficulté à combler les postes en Ile de France, cet équilibre (7 mobilités, 8 sur place) nous paraît satisfaisant.**

5 promotions sur place concernaient des IP2 de la sélection 2011, 1 de la sélection 2012. 2 cas particuliers ont entraîné des débats riches.

Comme l'an dernier, le cas d'une promotion d'un attaché principal (AP) 4 ans après son intégration en IP2 pose question.

Tandis que l'administration valorise la date d'entrée dans le grade d'AP, vos élus considèrent que ce traitement de faveur préjudicieux aux IP2 au regard de la règle de gestion commune : 7 années d'ancienneté comme IP2. Une chose est d'accueillir en détachement des AP, une autre est de les intégrer dans un grade douanier. Il faut rappeler que les perspectives de carrière des AP passent normalement par l'accès à des emplois de chefs de mission et le tour extérieur de l'ENA, en recherchant à occuper une grande diversité de fonctions. Des exemples récents d'intégration en douane ont également démontré qu'il peut être inopportun d'affecter ces personnels dans certaines fonctions douanières, très opérationnelles, auquel leur parcours ne les a pas préparés.

Pour l'USD-FO, le détachement des AP sur les emplois support à la DG, comme en services déconcentrés (DI, DR) est recevable dès lors que chaque CAPC est l'occasion de se désoler sur le nombre de ces postes qui n'ont pas trouvé preneurs.

**Pour autant, lorsque les AP font le choix de changer de corps, il devrait leur être appliqué la règle de gestion établie pour la communauté professionnelle qu'ils ont décidé de rejoindre.**

Par ailleurs, vos élus demandent à l'administration qui « ne veut pas s'interdire de s'ouvrir un peu », de veiller à faciliter (MAD) pour les douaniers qui souhaitent vivre une mobilité interdirectionnelle les candidatures dans d'autres administrations, selon un principe de réciprocité à la préparation de l'étape suivante.

Un autre cas examiné cette année a aussi brouillé l'injonction de patience faite aux IP2 qui travaillent en services centraux (DG, SCN) pour bénéficier d'une promotion sans mobilité. Le directeur général a voulu récompenser la collègue venant de quitter ses fonctions de chef de cabinet DG, 4 ans après sa réussite à la sélection IP2.

L'argument d'autorité de l'administration est faible : c'est l'exception qui justifie la règle. La présidente n'a même pas exclu que d'autres entorses à la règle de gestion puissent être faites, dans l'esprit de notre actuel dirigeant.

Vos élus, qui siègent pour garantir une équité de traitement entre tous par le contrôle du respect du cadre de règles se sont élevés contre le procédé en veillant à ne pas porter préjudice à la collègue dont les qualités sont indiscutées. Et sans méconnaître le fait que les fonctions de chef de cabinet sont exigeantes et exposés, il est patent que d'autres postes au sein de notre administration seraient de nature à être examinés avec la même bienveillance. Vos élus ne sont pas opposés à des évolutions des règles de gestion des promotions sur place dès lors que la portée de ces évolutions est examinée en amont des CAPC.

### **Promotion en mobilité à la DG retardée**

A l'issue des négociations sur le 3<sup>e</sup> pilier du PSD, la sous direction A s'était engagée auprès de la branche CADRE de l'USD-FO à expérimenter l'ouverture à la promotion DSD2 de 2 ou 3 postes par an à la direction générale.

La présidente de la CAPC a cependant précisé que le lancement cette année de la revue des cadres et des postes avec les directeurs interrégionaux avait entraîné un report de cet engagement. La sous-directrice RH souhaite en effet disposer avant toute chose d'une cartographie complète tant sur les postes que sur la population du cadre supérieur douanier (hors administrateurs), travail qui devrait être finalisé en 2019.

**Vos élus continueront à revendiquer cette ouverture des postes DG à la mobilité.** Cette mesure permettra de limiter la faible attractivité des postes franciliens, qui sont encore une fois nombreux à être restés vacants. Vos élus USD-FO considèrent cependant que cette mesure n'a de sens que **si l'administration développe une capacité de faire des propositions de parcours de carrière individuels permettant de dépasser le seul tempo du passage de grade IP2/DSD2.**

Ce travail permettra peut être également de ne pas avoir comme seule solution en réponse à la désaffectation ou désintérêt pour certains postes (PLI, chef de section DG), le recours aux attachés principaux de rendre ces postes plus attractifs pour les douaniers (en faire une étape vers le statut d'emploi).

## **MOUVEMENT DSD2 ET Ambition DG**

8 DSD2 ont obtenu satisfaction (dont 1 dans le cadre de l'ouverture de postes susceptibles de devenir vacants), pour 11 candidatures. Les candidats malheureux l'ont été en raison de deux retraits de poste par l'administration (souhait d'ouverture du poste à des candidats externes à notre administration pour des compétences supports) ou de profil inadapté au poste mis en compétition.

### ***Sur la question de la faiblesse du nombre de candidats pour des postes siglés Ambition DG, tous grades confondus.***

Le phénomène n'est pas nouveau, même si le chantier Ambition DG le met fortement en lumière.

Vos élus de l'USD-FO ont maintes fois alerté la direction générale en mettant l'accent sur les obstacles rencontrés par les agents en poste : rythme de travail particulièrement intense et ce dans la durée, cherté du coût de la vie et absence d'une indemnité de résidence à la hauteur des enjeux, injonction paradoxale de vigilance sur la qualité de vie au travail pour les rédacteurs et d'attentes hiérarchiques non prioritaires...

On peut également souligner que l'objectif de clarté recherché dans la restructuration de la direction générale a fait chou blanc :

2 exemples : - « adj. RH3 soutien et pilotage » : les fonctions DG ne sont-elles pas toutes de pilotage ? Heureusement, la finalité RH était précisée et l'administration avait sa candidate.

- « chef section transverse-Bureau des infrastructures » : ex-sous direction A ? nouvelle sous direction R ? non ex sous direction C... mais pas de candidats.

Face à cette désaffectation massive, la présidente de la CAPC a prévenu que, sous la houlette du secrétariat général de Bercy, qui cherche à obtenir un nouveau label sur la promotion de la diversité, l'égalité professionnelle et la mobilité, la direction générale des douanes est désormais à la traîne. Il faut donc s'attendre à voir ouvrir massivement les recrutements externes *via* la BIEP (bourse interministérielle des emplois publics), éventuellement sans passer par la recherche préalable de candidatures dans le vivier des douaniers.

Sous réserve de ce qui a été indiqué ci-dessus (détachement n'est pas intégration), l'affectation de spécialistes de la matière, issus d'une autre administration peut être considérée comme une chance pour la douane de monter en compétence dans ce domaine complémentaire à nos missions principales.

### **Le bilan des « CAPC à tiroirs » (postes susceptibles d'être vacants)**

Un certain nombre de postes susceptibles d'être vacants (PSDV) étaient proposés. La direction générale, par ce mécanisme, essaie d'anticiper des mouvements de collègues afin de réduire les temps de vacance des postes de chefs de service. En affichage, 12 postes de DSD étaient présentés.

En pratique, après les mouvements de la première phase de la CAPC, 8 postes étaient vacants à la date de la CAPC. Mais 1 seul poste a trouvé preneur, faute de candidatures pour les autres.

Les élus de l'USD-FO ont demandé un bilan du mécanisme au bureau A2. Ce bilan est d'autant plus important que dans l'esprit de nombreux collègues, ce dispositif induit l'idée que les jeux sont faits d'avance et qu'à partir du moment où un poste est publié comme susceptible d'être vacant, cela signifie que son titulaire va être muté.

Le chef du bureau A2 nous a communiqué en séance ce bilan en qualifiant l'expérimentation de positive et donc pérennisée sur les grades DPSD, DSD2/1 et IP2/1. Avec 44 postes ouverts dans ce dispositif depuis le début de son expérimentation (février 2016), 21 ont été pourvus. Dès lors, l'idée d'automatisme est exagérée. « Le tiroir se referme » dans plus d'un cas sur deux (52%) selon l'expression utilisée en séance, même si les taux varient selon le segment DSD et IP.

Il convient donc de rester prudent, si un poste est susceptible d'être vacant, il n'est pas certain qu'il se libère lors de la CAPC, la mutation de son titulaire ne se réalisant pas dans plus de la moitié des cas.

Par contre, ce dispositif permet bien de fluidifier les mobilités, de limiter dans le temps les vacances de poste et d'assurer la continuité du service, tout en préservant la ressource paris spécial. Il constitue aussi un « thermomètre » pour les DI et DR et chef de SCN pour recruter.

### ***Durée minimale de tenue d'un poste de chef de service.***

Vos élus USD-FO ont souligné que nous constatons avec satisfaction la souplesse certaine de l'administration sur la durée réalisée sur poste avant de pouvoir en changer.

Les élus de l'USD-FO estiment en effet raisonnable l'obligation de respecter un délai de deux ans environ sur un poste. Raisonnable pour le titulaire du poste en premier lieu car il peut s'y investir et en retirer une expérience professionnelle suffisante. L'administration continue à promouvoir une durée théorique de 3 à 5 ans ... et le traitement au cas par cas.

Dès lors, nous donnons acte à l'administration de rester à l'écoute des collègues et leur permettre de déroger à cette règle, lorsque leur vie privée le nécessite ou lorsqu'ils peuvent mieux servir l'administration sur un poste qui leur convient encore mieux.

## **2- PROMOTIONS ET MOUVEMENTS DSD1**

**PROMOTION DSD1 : 12 DSD2 entrés dans le grade entre 2004 et 2013 ont été promus. Ils ont entre 47 et 61 ans, avec un âge médian de 53 ans et 6 ans dans le grade. A une exception près, les candidats retenus étaient dans les 20 premiers éligibles.**

***Nous félicitons chaleureusement les promus.***

Comme l'an dernier, les échanges ont été nourris avec l'administration sur un mécanisme qui reste selon nous à améliorer.

Vos élus USD-FO ont fait préciser à la présidente la proportion des deux filières : 50% au titre de l'ancienneté (6) et 50% au titre du mérite (6). L'administration a également confirmé avoir pu réaliser toutes les promotions permises par l'arrêté ministériel et par le nombre de DSD2 éligibles.

Pour autant, vos élus USD-FO ne se satisfont pas du fait que des candidats, relevant de la filière de l'ancienneté, proposés par leur directeur interrégional (ou chef de SCN ou sous directeur) ne soient pas retenus par la direction générale et ce, sans qu'aucune fiche de non proposition soit servie par l'administration centrale.

Vos élus USD-FO appellent l'administration à aller au bout de la logique : les DSD2 les plus anciens écartés devraient faire l'objet d'une « fiche de non proposition » motivée soit par la DI de rattachement, soit par la sous-direction A.

***Les agents éligibles doivent savoir, le cas échéant, les raisons objectivées qui ont conduit à ne pas les promouvoir à l'ancienneté.***

**MOUVEMENT DSD1** : sur les 43 postes ouverts à la mobilité lors de cette CAPC, 1 seule candidature de DSD1 a été déposée et a reçu l'agrément de l'administration.

Il est patent que l'offre de postes à la direction générale, comme sur les grandes plateformes portuaires et aéroportuaires et à la DNRED n'a pas su attirer les cadres expérimentés de ce grade.

**Vos élus font le souhait que se concrétisent les ambitions de la sous direction RH portées par sa double revue des postes et des cadres. Pour l'USD-FO, cette rénovation de la gestion RH passera par une gestion plus dynamique du GRAF et une valorisation de l'expérience managériale des DSD1 dans leur interrégion (tutorat, audit) ou au-delà (chef de projet,...).**

### 3- PROMOTIONS DE FIN DE CARRIÈRE : L'ACCÈS AU GRAF DPSD

Pour 2018, 5 DSD1 sur les 6 candidats ont été promus sur place, répondant à la condition calendaire du départ en retraite dans la limite des 2 ans suivant la promotion (2020).

Pour mémoire, ce grade à accès fonctionnel est une avancée importante négociée lors de la précédente mandature par le SNCD-FO, en parallèle avec la création des statuts d'emploi d'administrateurs des douanes. Il permet de dépasser l'indice hors échelle A, y compris pour les DSD qui n'ont pas été retenus pour devenir administrateur. C'est un avantage statutaire peu courant dans la fonction publique d'État. De plus, il n'est pas lié en douane à une mobilité sur certains emplois fléchés. La contrepartie était une gestion d'accès trop restrictive jusqu'en 2017.

En contrepartie de la suppression des emplois comptables CSC1C supprimés, l'USD-FO a obtenu l'ouverture d'une seconde voie pour **l'accès à ce grade, 5 ans avant le départ en retraite, sous condition de mobilités. C'est le fruit des négociations sur le 3<sup>e</sup> pilier du PSD que la branche CADRES de l'USD-FO a mené, seule.** Ainsi 2 DSD1 ont pu accéder au GRAF sur des postes en recette régionale. Ils pourront ainsi accéder à la HEBbis.



Cette avancée a pu paraître insuffisante à certains au regard de la condition posée par l'administration (deux postes sur 5 ans). Elle n'est pourtant pas venue d'une initiative de l'administration mais d'une négociation longue et âpre (2014-2016) au niveau du Ministère et de la direction générale, sans mobilisation des cadres supérieurs.

Ce pouvoir de négocier n'est rendu possible que parce que vous avez permis à notre organisation syndicale de remplir les conditions de « représentativité » fixée par la loi (avoir des élus en comité technique ministériel).

**Votre vote en CTM (FO) et en CTR aura donc autant d'importance que celui en CAPC n°1 pour permettre à l'USD-FO de continuer à défendre nos déroulements de carrière dans l'environnement de CAP2022.**

**Nous continuerons à porter nos revendications :**

- l'amélioration des conditions de passage au GRAF DPSD sur un poste à fort enjeu managérial 5 ans avant la retraite sans double mobilité
- le déverrouillage de l'accès au GRAF pour les administrateurs, notamment pour faciliter les mobilités hors de la DGDDI.

***Félicitations aux 5 promus !***

\*\*\*\*\*

## **VOTEZ EN FIN D'ANNEE POUR L'USD-FO,**

**LA SEULE ORGANISATION SYNDICALE DOUANIÈRE REPRÉSENTATIVE À AVOIR FAIT LA PREUVE DANS LA DURÉE DE SA CAPACITÉ À PRENDRE EN COMPTE LES PROBLÉMATIQUES SPÉCIFIQUES DES DOUANIERS DE CATÉGORIE A.**

**NOS CONCURRENTS VOUS FERONT DES PROMESSES,  
L'USD-FO A UN BILAN.**

**RÉFORME STATUTAIRE DE 2007 : CRÉATION DES GRADES DE DSD1, DSD2, D'IR1, D'IR2 ET D'IR3 ;**

**RÉFORME STATUTAIRE DE 2012 : CRÉATION DU STATUT D'EMPLOI D'ADMINISTRATEUR DES DOUANES, DU GRADE DE DPSD**

**ACCORDS DE MONTREUIL 1 EN 2008 : REVALORISATIONS INDEMNITAIRES  
2017 : OUVERTURE ÉLARGIE DE L'ACCÈS AU GRADE DE DPSD EN 2017**

\*\*\*\*\*

## COTISATIONS 2018

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 2018.

*Salvatore LUNESU, président du SNCD-FO*

***Le chèque est à libeller à l'ordre du : 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 €**

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

✂-----

### 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 mensuel (sur 12 mois) :  trimestriel  annuel  : DEMANDER LE FORMULAIRE**