



SNCD - INFO



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHÉRENTS

N° 2020 / 4 – 7 JUILLET 2020

CAPN		
SOMMAIRE	Compte rendu des CAPN n° 1 et 2 du 1 ^{er} juillet 2020 relatives aux promotions IP2 à l'ancienneté et DSD2 en mobilité	5 PAGES

L'ESSENTIEL DU BI

► **DSD2** : 5 postes ouverts à la promotion, 3 candidats, dont 2 pour cause de fin de contrat outre mer : le grippage du système est de plus en plus patent.

Félicitations aux 3 promus !

► **IP2** : une remise en cause rampante par la direction générale de la filière d'excellence que constitue la carrière courte en douane ?

► conséquence du manque de repères pour la carrière courte : la tentation de postuler sur des emplois de la carrière longue.

Les CAPN n°1 et 2 se sont tenues le 1^{er} juillet 2020 à la direction générale sous la présidence de Mme Deboux, sous directrice des ressources humaines et des relations sociales, assistée de M. Pascal Decanter, chef du bureau Gestion des Carrières et des Personnels et de leurs collaborateurs.

L'USD-FO était représentée par : Luc Périgne (DSD1, administrateur supérieur), Jérôme Gautraud-Feuille (DSD2), Philippe Thion (IP2).

Autre syndicat représenté : CGC Douanes (1 siège en DSD2)

1 – LA DEMANDE ICONOCLASTE D'UN DSD1 POSTULANT SUR UN POSTE DE LA CARRIERE LONGUE

Un DSD1 a fait acte de candidature sur un poste de CSC1. La direction générale n'y a pas donné suite. A la demande de vos élus, les représentants de l'administration ont indiqué avoir reçu cette candidature sans même avoir été approchés par le candidat, ni au niveau central, ni au niveau interrégional. Il en est de même des élus qui n'ont pu éclairer le collègue sur l'impasse dans laquelle il s'engageait.

COMMENTAIRES DE L'USD-FO

Bien que cette possibilité soit ouverte dans les textes qui les fondent, la doctrine est de réserver désormais ces statuts d'emploi aux cadres de la carrière longue : inspecteur régionaux et principaux de 1^e classe. Il faut préciser que CSC1 permet d'atteindre l'indice HEA3, qui correspond déjà à l'indice sommital du dernier échelon de DSD1.

Le triplement du nombre d'emplois de CSC2 et CSC1 en mobilité sur des postes à fort enjeu managérial et sur place, en promotion retraite, est **la contrepartie négociée par le SNCD-FO** de la suppression des postes de débouchés comptables **pour la carrière longue** à l'occasion de la 2^e centralisation comptable.

Pour autant, la carrière courte n'a pas été oubliée ! Si le plan stratégique douanier a mis fin aux 5 postes de débouchés comptables CSC1C qui étaient auparavant réservés à des DSD1 n'ayant pas été retenus comme administrateurs, la branche CADRES de l'USD-FO a négocié au titre du volet social du PSD, **l'élargissement des conditions d'accès au grade à accès fonctionnel de Directeur Principal des Services Douaniers (DPSD)** : les DSD1 peuvent ainsi désormais être nommés DPSD 5 ans avant la retraite, y compris sans mobilité au lieu de 2 auparavant (et atteindre les indices de la HEBbis).

Mal informé, non conseillé, le collègue n'avait aucune chance de voir sa candidature prospérer.

***Vos élus sont là pour vous accompagner dans vos parcours professionnels.
N'hésitez pas à les contacter bien en amont des CAP.***

Au jour de la CAPN, l'administration a indiqué ne pas disposer encore du nombre de promotions possibles qu'elle pourra réaliser en 2020 aux grades de DSD2 et DSD1. Ce nombre dépend d'un arrêté ministériel qui n'est pas encore paru.

2 – LE TA DSD2 : 5 PROMOTIONS POSSIBLES, 3 CANDIDATS...

5 postes étaient offerts à la promotion, en mobilité : 2 à la DNSCE, 3 comme chefs divisionnaires à Amiens, au Havre et à Perpignan.

Seulement 3 candidats IP2 se sont manifestés.

Au regard de la qualité des dossiers, les 3 promotions ont été prononcées pour des collègues issus des sélections de 2016 et 2014. Deux collègues ont profité de leur retour en métropole à l'issue de leur contrat Outre Mer pour bénéficier d'une promotion. Pour la troisième, l'administration n'a pas bloqué la candidate malgré le peu de temps depuis sa précédente prise de poste (Juin 2019), au regard de la règle de gestion selon laquelle le délai minimum de 3 ans n'est pas opposable aux candidats à la promotion lorsque l'intérêt du service rencontre celui du candidat.

Au cours de la CAPN, la sous directrice RH a confirmé le principe de la promotion en mobilité (fonctionnelle ou géographique) hormis quelques exceptions relevant d'un examen au cas par cas. Concernant ce dernier point, **nous souhaitons qu'à l'occasion de la préparation des Lignes directrices de gestion Promotions, en cours d'élaboration, soient définis en transparence les critères de choix** (hors problématiques personnelles ou sociales) qui conduiront à la promotion sur place à compter de 2021. Pour la branche CADRES de l'USD-FO, les critères devront reprendre l'exception générale au principe de mobilité concernant aujourd'hui la direction générale et les services à compétence nationale. Pour ces services où il est important de stabiliser les personnels, la promotion sur place (au bout d'un certain nombre d'années) a été actée jusqu'à présent. Le sera-t-elle demain ?

3 - LA FIN DES CAPN PROMOTIONS AU 31/12/20 ET LE GRIPPAGE DU SYSTEME

Pour cette deuxième CAPN de l'année, l'exercice du mandat s'est réduit à sa plus simple expression. On rappelle que les élus sont écartés depuis le 1^{er} janvier 2020 du contrôle des mobilités des titulaires du grade (fin des CAPN Mutations depuis le début de l'année). Il n'y a plus non plus examen contradictoire des candidatures sur les postes « susceptibles de devenir vacants » dès lors que ces postes (PLI Rouen et adjoint RH3 Cadres supérieurs), ne sont pas ouverts à la promotion.

Seuls les recours en cas de non sélection pourront être examinés en CAP. Encore faut-il souligner que le demandeur et ses représentants élus n'auront accès qu'aux documents concernant sa candidature et non ceux ayant emporté le choix de la direction générale sur un autre candidat.

Jusqu'à la fin de l'année 2020, vos élus peuvent encore contrôler la cohérence des choix de l'administration avec la qualité des dossiers des candidats à la promotion (DSD2, DSD1 et DPSD à la CAPN de l'automne).

Mais encore faut-il qu'il y ait des candidats !

Le fait que 2 postes sur 5 ouverts à la promotion ne sont pas pourvus faute de candidats (et ce n'est pas la première fois), doit conduire à une réflexion collective, tant au niveau de l'administration que de la communauté des cadres.

Qu'est ce qui pousse ceux qui ont décidé d'embrasser la carrière courte en douane à attendre de plus en plus l'opportunité en proximité (ou une échéance : la fin du contrat outre-mer, l'année de bascule aux collègues/lycée/faculté de l'enfant) pour chercher le grade supérieur ?

Alors que l'État, se veut moderne et veut faire jouer la concurrence entre candidats, internes et externes, il faut constater un hiatus avec le réel : peu de candidats sur les postes de DSD ! En effet, le sujet de l'attractivité des postes et des fonctions d'encadrement doit être abordée au fond, dans la concertation, sous peine de fragiliser l'organisation et la cohérence de la structure de la maison douane, avec la constance de zones "blanches" récurrentes.

La persistance de postes "en déserrance" malgré l'incitation par la promotion en mobilité doit être une cause d'interrogation et d'adaptation des mécanismes. Au-delà des choix personnels liés à des contraintes familiales importantes, il nous semble crucial de maintenir la mobilité dans le parcours professionnel des cadres supérieurs, car elle est garante d'un fonctionnement vertueux et pragmatique.

Nous sommes toujours convaincus de la motivation et de l'engagement fort des prétendants à l'encadrement supérieur, dont l'investissement au quotidien dans l'accomplissement de leurs missions ne saurait être remis en cause (notamment lors de périodes de crise telles que celle que nous venons de connaître). Mais l'administration doit pleinement jouer son rôle d'accompagnement (personnalisé) et donner davantage de visibilité aux collègues sur les parcours de carrière.

C'est à ces deux conditions que les potentiels seront conservés et exploités au mieux pour le bien collectif. Or pour l'instant, la douane n'est pas encore parvenue à se doter de leviers efficaces pour valoriser son vivier de cadres dont elle semble avoir du mal à établir une cartographie des potentiels et des aspirations.

Plus profondément, une autre interrogation affleure : quelle envie a notre direction générale de maintenir une capacité à produire en interne une filière d'excellence (la carrière courte par l'accès au grade d'IP2, conditionnée par la réussite d'un examen professionnel de haut niveau). La DG veut-elle encore que des cadres douaniers entre 30 et 40 ans prennent des responsabilités « tôt » en vue d'exercer des fonctions de direction vers 50 ans ?

La question commence à s'insinuer dans l'esprit de vos élus quand les représentants de la sous-direction RH insistent en expliquant que si aucune promotion d'inspecteurs au grade d'IP2 n'a été prononcée à la CAPC du 1^{er} juillet, la raison n'est pas que la totalité des promotions a été réservée à la sélection d'entrée dans la carrière courte mais par le fait que tous les postes proposés ont été pourvus par des IP1 à la précédente CAPN.

C'est un message dangereux à adresser au corps social en risquant de brouiller la frontière entre carrière courte et carrière longue, qui demeure le cadre actuel de gestion RH, sur lequel les douaniers ont fait des choix de vie professionnelle.

COTISATIONS 2020

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 2020.

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 €

		Après crédit d'impôt			
- Inspecteurs-élèves	Gratuit		- 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	183 €	61 €	- Administrateur général des douanes	249 €	83 €
- IR3 du 1er au 3e échelon	183 €	61 €			
- IP2 des 3e et 4e échelons	195 €	65 €			
- IR2 du 1er au 3e échelon	195 €	65 €	- Retraité	63 €	21 €
- IP2 du 5e au 7e échelon	195 €	65 €			

✂-----

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 ou SEPA accompagné d'un RIB)

46, rue des Petites Écuries – 75010 PARIS

NOM

Prénom

Date et lieu de naissance

Grade, échelon et fonctions

Adresse administrative :

Téléphone :

courriel :

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, si la date de paiement le permet) et y joindre un RIB pour prise en compte comptable

Je souhaite régler par chèque

46, rue des Petites Écuries – 75 010 PARIS

Tél. : 09 63 43 59 87

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

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

PAGE 5/5