



**SNC D - INFO**



## BULLETIN D'INFORMATION DES ADHÉRENTS

N° 2020 / 3 – 3 JUILLET 2020

CAPN		
SOMMAIRE	<b>Compte rendu des CAPN 2 et 3 relatives à la mise en compétition d'emplois de CSC</b> <b>Compte rendu des CAPN 2, 3 et 4 relatives au TA d'IP1-IP2</b> <b>1<sup>er</sup> juillet 2020</b>	<b>7 PAGES</b>

\*\*\*\*\*

### L'ESSENTIEL DU BI

- ▶ **CSC : une concurrence forte. Des classements de candidats qui ont pu étonner.**
- ▶ **IP1 : plusieurs candidatures de qualité. Des postes à valoriser.**
- ▶ **Le début de l'ère pré-LDG promotions avec une interprétation des règles de gestion actuelles.**

\*\*\*\*\*

Plusieurs CAPN se sont tenues le 1<sup>er</sup> juillet afin d'examiner différentes promotions / affectations à des postes de CSC1 et CSC2 (chefs de service) et des postes d'IP1-IP2, en promotion.

Une autre CAPN s'est également réunie afin d'examiner les promotions au grade de DSD2 et dont il sera rendu compte séparément.

Ces CAPN étaient présidées par Mme Fabienne DEBAUX, sous-directrice des ressources humaines et des relations sociales, assistée de M. Pascal DECANter, chef du bureau RH3 (gestion des carrières et des personnels), et de leurs collaboratrices.

L'USD-FO était représentée par :

IP1/CSC : Jean-Louis FILLON et Emmanuel FOURNIGAULT  
IR1 /CSC : François ALBINI et Jean-Philippe SANCEY  
IR3 : Nicolas TREMOLLET  
Inspecteurs : Florence DAP.

*Autres syndicats représentés : CGC-douanes (1 siège en IP1), CFDT (1 siège en IR2).*

## 1 – POSTES DE CSC1 - CSC2

12 postes de CSC1/CSC2, chefs de service, étaient initialement à pourvoir :

- 2 postes de CSC1, l'un dans un centre d'expertise, l'autre dans un bureau à fort enjeu managérial de niveau 4,
- 5 postes de CSC2 dans un bureau à fort enjeu managérial de niveau 3,
- 5 postes de CSC2, chef de pôle dans une recette interrégionale (DI) ou régionale (SCN).

Une partie de ces postes étaient déjà à pourvoir ou faisaient l'objet d'une vacance programmée. Une autre partie (postes dits à « tiroir ») dépendait de la mutation de leur actuel(le) titulaire. Ce dispositif de postes dits à « tiroir » permet de limiter la vacance d'un poste et de ne pas organiser de CAP supplémentaires alors même que des candidats ont postulé.

↳ **In fine** : 2 postes proposés n'ont pas été libérés (leurs titulaires n'ayant pas obtenu le poste auquel ils avaient candidaté - CSC2 Strasbourg Entzheim et CSC2 RR de la DNRED) et 1 poste n'a pas été pourvu faute de candidat retenu par l'administration (CSC2 Toulon La Seyne bureau).

Il est rappelé que ces postes de chefs de services sont des postes à profil, ouverts à différents grades. La concurrence peut donc être forte. Il y a eu ainsi pas moins de 7 candidat(e)s pour le poste de chef du centre d'expertise de Rouen (CSC1).

La diversité et la qualité du parcours des candidats sont donc importantes : capacité à encadrer, connaissances douanières étendues (en particulier pour les postes de chef de centre d'expertise ou de bureau à fort enjeu managérial), connaissances spécifiques (ainsi, pour les postes dans les RR ou les RI). Le fait de postuler pour plusieurs postes similaires peut être un atout pour augmenter ses chances d'accéder au statut d'emploi de CSC.

Il est également rappelé que le collègue promu est détaché dans **un statut d'emploi** (de CSC1 ou CSC2) pour une durée maximale de 6 ans, au terme de laquelle il est reclassé dans son grade d'origine ou fait valoir ses droits à la retraite.

**Si dans la majorité des cas, les élus USD-FO ont partagé les choix de l'administration, certaines propositions de la direction générale ou des directions d'accueil ont suscité nos interrogations, sinon notre opposition.**

**Sans pouvoir évidemment entrer dans le détail, nous nous sommes interrogés :**

- **sur le classement de certains candidats** par le recruteur (chef du service d'accueil, ayant réalisé les entretiens) alors même que l'avis porté sur les candidatures ne permettait pas de justifier objectivement ce classement. Dès lors, certains profils que nous considérons comme mieux adaptés au poste proposé ont été classés après le ou la candidat(e) retenu(e), ce qui pose la question de la prime à la proximité.

- **sur le profil retenu** alors que le parcours professionnel (au demeurant sans réserve) de l'intéressé(e) ne faisait pas apparaître de compétences techniques avérées dans le périmètre de du poste ou du service.

L'administration a souvent justifié ses choix (minoritaires, il faut le reconnaître par rapport au nombre de postes) par les qualités managériales des candidat(e)s (même si pour l'un(e) d'entre eux / elles, nous avons émis des réserves ; le dossier était bon, mais le parcours professionnel ne permettait pas de préjuger de capacités managériales en adéquation avec le poste, dit à « fort enjeu managérial »).

À la décharge de l'administration, il faut aussi reconnaître que certaines candidatures dont le profil correspondait parfois mieux que celui du candidat finalement retenu pouvaient difficilement être retenues au regard des critères en usage. Il s'agit – outre les candidats ayant parfois totalement ou largement épuisé leur contrat comptable – de candidats récemment promus alors que l'administration requiert d'être resté à son poste au moins 2 années (et désormais trois pour les chefs de service depuis la parution des lignes directrices de gestion relatives aux mobilités mais qui ne devraient pas encore trouver à s'appliquer pour des promotions).

↳ **Nous appelons donc l'attention des candidat(e)s sur l'impossibilité de prétendre « enchaîner » les promotions sans respecter les durées minimales de présence au poste ayant permis cette promotion.**

↳ **Nous rappelons également que le fait d'avoir « entamé » son contrat comptable** (avant la suppression progressive du régime indemnitaire comptable), **s'il n'est pas un obstacle absolu à la nomination au statut d'emploi de CSC, est cependant pris en compte par l'administration** lorsqu'il s'agit de comparer et classer des dossiers aux mérites comparables. La CAPN dont nous rendons compte n'a ainsi pas exclu toutes les candidatures de collègues ayant entamé leur contrat comptable. De plus, l'administration nous a indiqué que le recruteur n'avait pas connaissance du solde du contrat comptable du candidat afin de ne pas influencer son classement (ce que nous avons pu constater).

À l'occasion de cette CAPN, l'administration a également indiqué, suite à nos interventions, qu'elle ne privilégiait pas systématiquement les candidatures des IP1 pour les postes de CSC2 (bureau de douane à fort enjeu managérial de niveau 3) mais qu'elle considérait l'ensemble des candidatures, d'autant que l'espace indiciaire est identique. Les IP1 demeurent généralement prioritaires, sous réserve de leur dossier, comparé à celui de candidats IR1, mais pas systématiquement.

Les postes de CSC1, en centre d'expertise ou en bureau de douane à fort enjeu managérial de niveau 4, demeurent réservés exclusivement aux IP1.

↳ **Sur les différents critères de gestion, nous renvoyons nos collègues à la NA n° 005309 du 11 octobre 2016 qui fixe le cadre général d'accès ces postes.**

Même si l'on peut comprendre la déception de certains collègues qui n'ont pas été retenus, tout en ayant un très bon dossier, il convient néanmoins de rappeler que ces postes sous statut d'emploi (cf. supra) constituent de véritables débouchés de carrière et pas nécessairement de fin de carrière et qu'ils sont à mettre au crédit de la seule branche « cadres » de l'USD-FO, le SNCD-FO, sans laquelle l'administration n'aurait purement et simplement rien proposé « en échange » de la suppression des postes comptables.

Quelles qu'en soient ses imperfections et sa relative complexité, ce dispositif est un véritable progrès pour les personnels concernés. Il est le fruit d'âpres négociations avec l'administration et a été acquis de haute lutte...

**Au total** : ont candidaté : 28 IP1/CSC2 (13 femmes / 15 hommes) et 15 IR1 (8 femmes / 7 hommes).

**Ont été retenus** : 8 IP1 (ou CSC2) et 1 IR1. 4 femmes / 5 hommes. Le plus « jeune » nommé a 57 ans et 5 mois et le plus « âgé » 63 ans 4 mois.

## COMMENTAIRES DE L'USD-FO

⇒ Les dossiers étaient majoritairement de bons dossiers mais le classement effectué par le recruteur nous a vraiment étonné pour une minorité d'entre eux. En effet, le recruteur doit s'attacher à rechercher le meilleur profil parmi les candidats par rapport à l'emploi proposé. Néanmoins, il semble exister dans ce dispositif une différence de traitement selon la distance géographique entre le recruteur et les candidats, qui dès lors qu'ils se trouvent éloignés, n'ont que l'entretien téléphonique d'une durée variable pour faire valoir leur motivation et leurs compétences sur le poste proposé.

⇒ Le choix de l'administration de retenir des candidats IR1 sur des postes de CSC2 BFEM3 (bureau à fort enjeu managérial) alors que des collègues IP1 avaient candidaté, appelle quelques remarques. En effet, à la lecture de la note de cadrage citée supra et de la note d'enquête, il apparaît que les IP1 sont prioritaires dans l'attribution des postes par rapport aux IR1, qui ne sont retenus qu'en l'absence d'IP1. Ce qui n'a pas été le cas pour 2 emplois. La sous-direction a une autre lecture, car, pour elle, c'est l'examen du dossier qui est prioritaire et non l'attribution résultant d'un grade. Cette interprétation n'est pas conforme aux accords négociés par le SNCD, branche cadres de l'USD-FO. On ne peut que déplorer cette interprétation qui nuit à la sérénité des débats et peut engendrer l'incompréhension des collègues non retenus.

⇒ Par ailleurs, il ne faut pas oublier que le débouché sur un emploi de CSC1 ou 2 constitue une promotion (rappel à plusieurs reprises de l'administration sur ce point, entièrement partagé par vos élus), et, qu'à ce titre, l'obligation de durée sur un emploi doit être appréciée à sa juste valeur.

⇒ Ces postes requièrent de réelles qualités managériales, lesquelles peuvent primer sur d'autres considérations (connaissances réglementaires).

⇒ Les candidatures doivent être construites et étayées et tous les candidats ne sont pas nécessairement préparés pour valoriser leur candidature et faire ressortir leur motivation (l'administration a, sur ce point, annoncé la diffusion prochaine d'un « kit » à destination des futurs candidats), il est plus que temps pour éviter des déconvenues. Un guide à destination des recruteurs est également en cours d'élaboration.

\*\*\*\*\*

## 2 – POSTES D'INSPECTEURS PRINCIPAUX À POURVOIR

9 postes d'inspecteurs principaux étaient initialement à pourvoir par tableau d'avancement : soit par le TA d'IP1 pour les IR1, IR2 ou IR3 remplissant les conditions, soit par le TA d'IP2 pour les inspecteurs disposant de l'ancienneté requise<sup>1</sup>.

Cependant, 2 postes (chef divisionnaire à Limoges et adjoint à la division surveillance de Sète ayant été pourvus par mobilité avant la CAPN), **il restait donc 7 postes effectifs à pourvoir.**

La majorité des candidats étaient inspecteurs régionaux : 5 candidats IR1, 23 candidats IR2 et 1 candidat IR3. Par ailleurs, 4 inspecteurs ont également postulé, via le TA d'IP2 (un cinquième ne remplissait finalement pas les conditions requises).

### Étaient donc à pourvoir :

- 2 postes de chef divisionnaire,
- 2 postes d'adjoint à chef divisionnaire,
- 1 poste d'adjoint à chef de POC,
- 1 poste d'adjoint à un centre d'expertise,
- 1 poste de chef de pôle dans un centre informatique.

Globalement, les choix de l'administration nous ont paru cohérents avec les candidatures proposées, même si, pour certains d'entre eux, nous estimons que l'administration aurait pu opérer un autre choix ou se détacher du classement effectué par le recruteur.

Nous avons ainsi regretté la non-promotion d'une candidate, au parcours irréprochable et au profil très adapté au poste convoité.

1 - Compter au moins 26 ans et six mois d'ancienneté dans un corps ou un grade de catégorie A au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du tableau et 1 an et six mois d'ancienneté dans le 10<sup>e</sup> échelon.

Nous sommes intervenus pour contester les motifs qui ont pu conduire à « déclasser » un candidat, sans que la justification soit toujours très pertinente ou fondée, selon nous.

Par ailleurs, nous nous sommes interrogés sur certains parcours, sinon atypiques du moins particuliers, qui rendent plus difficile la promotion de certains collègues qui ont exercé peu (voire pas du tout) de fonctions d'encadrement et qui sont en concurrence avec des candidats objectivement plus aguerris au « management ». L'administration ne saurait « oublier » ces collègues au parcours irréprochable et devrait davantage les accompagner dans leur évolution professionnelle.

Alors même que la direction générale plaide en faveur d'une gestion plus individualisée des carrières, elle ne peut se désintéresser de ces situations.

Tous les candidats retenus étaient IR2, ce qui différencie cette CAPN de certaines autres qui ont vu la promotion de plusieurs IR1, depuis que cette possibilité leur est offerte. En revanche, le seul candidat IR3 n'a pas été promu. Enfin, les postes à pourvoir l'ayant déjà été dans le « vivier » des IR, il n'a pas été nécessaire de puiser dans celui des inspecteurs (via la TA d'IP2).

Au total (et hors candidat via le TA d'IP2) : sur les 29 candidats, il y avait 6 femmes et 23 hommes. Sur les 7 promus, on compte 2 femmes. Le plus « jeune » promu a 50 ans et 5 mois, le plus « âgé » 59 ans et 2 mois.

## COMMENTAIRES DE L'USD-FO

⇒ Cette promotion au grade d'IP1 demeure sélective. Pour l'USD-FO, elle ne doit pas être considérée comme une seule promotion de fin de carrière (ce qu'elle peut être dans certains cas limités). La majorité des collègues promus ont encore plusieurs années à servir l'administration.

⇒ Il est important que l'administration valorise ces parcours et préserve des débouchés de carrière au-delà de ce grade (cf. point 1/).

⇒ L'USD-FO continue de plaider en faveur de la complémentarité des parcours (sélection IPIS / TA d'IP1) qui fait la richesse et la diversité de l'encadrement de notre administration.

\*\*\*\*\*

**N'hésitez pas à contacter vos élus pour toute information complémentaire et, pour les futurs candidats, à les contacter en amont de la CAP pour bénéficier de conseils adaptés.**

\*\*\*\*\*

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](mailto:sncd.siege@douane.finances.gouv.fr)

PAGE 6/7

## 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 €**

		<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 :

courriel :

**Coordonnées personnelles (facultatif) :**

Je souhaite adhérer au prélèvement SEPA  **REPLIR 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](mailto:sncd.siege@douane.finances.gouv.fr)

PAGE 7/7