



SNCD - INFO



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHÉRENTS

N° 2020 / 7 – 12 OCTOBRE 2020

CAPN		
SOMMAIRE	Compte rendu des CAPN n° 1 et 2 du 7 octobre 2020 relatives aux promotions DSD2 en mobilité, DSD1 sur place et DPSD en mobilité et à l'ancienneté	7 PAGES

L'ESSENTIEL DU BI

- ▶ **DSD2** : 9 postes ouverts à la promotion, 8 candidats. 5 promus. Il reste 7 promotions possibles, en mobilité ou sur place en 2020.
- ▶ **DSD1** : 50 DSD2 ayant vocation, 7 promus et 2 régularisations (suite à leur détachement comme administrateurs des douanes en 2020). Il y a un avantage à être visible à la DG (3 promotions sur 7).
- ▶ **DPSD** : 2 postes proposés pour une durée de 5 ans dans le GRAF, 1 promu pour 2 candidats. 6 DSD1 promus sur place pour 7 candidats, avec un départ à la retraite sous 2 ans.

Félicitations à tous les promus !

- ▶ Les dernières CAPN 1 et 2 « promotions » en douane sont programmées le 24 novembre 2020. A compter du 1^{er} janvier 2021, la promotion pourrait bien être conditionnée à un changement de poste (géographique ou fonctionnel) ou à l'occupation d'un poste considéré comme exposé. Les lignes directrices de gestion, en cours de discussion, préciseront ce nouveau cadre de gestion

Les CAPN n°1, 2 et 3 se sont tenues le 7 octobre 2020 à la direction générale sous la présidence de Mme Debaux, sous-directrice des ressources humaines et des relations sociales, assistée de M. Nicolas Le Gall, chef du bureau Gestion des Carrières et des Personnels (RH3) et de leurs collaborateurs

L'USD-FO était représentée par : Luc Périgne (DSD1, administrateur supérieur), Jose Soliveres (DPSD), Jérôme Gautraud-Feuille (DSD2), Philippe Thion (IP2), Emmanuel Fournigault (IP1), François Albini et Xavier Joanne (IR1)

Autre syndicat représenté : CGC Douanes (1 siège en DSD1, DSD2 et en IP1)

1 – LES PROMOTIONS AU STATUT D'EMPLOI COMPTABLE (CSC1 ET CSC2)

1 poste de CSC1 (Calais) et un poste de CSC2 (Dunkerque) étaient proposés. Le premier poste a été pourvu, l'autre non, faute de candidature d'agents ayant suffisamment d'ancienneté sur leur poste actuel. L'administration se désole du manque d'envie sur ces postes à forts enjeux managériaux, bien calibrés sur le plan indiciaire.

Le poste de CSC2F à Dunkerque, pourrait être de nouveau mis en compétition avant la fin de l'année.

COMMENTAIRES DE L'USD-FO

Nous attirons l'attention de nos collègues IP1 et IR1, sur le fait qu'en termes de possibilités de promotion, il est très souvent préférable de faire acte de candidature sur des postes à fort enjeu managérial, qui comportent un nombre de candidats très réduit, plutôt que d'attendre parfois de longues années une promotion sur place (postes dits non fléchés).

Vos élus sont là pour vous accompagner dans vos parcours professionnels.

2 – LE TA DPSD : 6 PROMOTIONS SUR PLACE, 1 PROMOTION AVEC MOBILITÉ DE DSD1 ... QUI TOURNE À UN ÉCHANGE SUR LA GESTION DE LA SORTIE DU CADRE DIRIGEANT DU STATUT D'EMPLOI

3 postes en mobilité permettaient d'accéder au GRAF 5 ans avant la date de départ à la retraite : chef de POC de Mayotte, chef divisionnaire Lyon aéroport et adjoint RI à Metz. 2 postes ont fait l'objet d'un mouvement dans un autre grade ou d'une promotion dans un autre grade. 1 DSD1 a pu être promu sur le poste de Metz.

7 candidats avaient postulé pour une promotion sur place, avec un départ à la retraite sous 2 ans : leurs dossiers de grande qualité ont permis l'accession au GRAF à 6 DSD1.

Interrogée par les élus, la présidente de la CAPC a rappelé que l'ouverture du GRAF en mobilité correspondait, pour des postes à forts enjeux, soit à un encouragement à la mobilité (difficultés à trouver des candidatures), soit à un poste dont les caractéristiques les qualifient pour être calibrés sur ce grade sommital.

Ainsi, selon la direction générale, certains postes d'adjoint RI apparaissent moyennement attractifs au regard des perspectives pesant sur le réseau comptable ET supposent un investissement spécifique pour un accompagnement RH relationnel et technique des agents qui peut amener à un calibrage DPSD ... sans que la règle soit générale, car la direction générale, relancée sur le sujet, ne prévoit pas, à ce stade, la généralisation de poste de DPSD adjoint dans les RI...

Elle reconnaît cependant qu'elle s'adaptera selon les situations.

À l'interrogation de vos élus **USD-FO** sur la pérennité des calibrages en DPSD des postes lorsque les agents concernés partiront à la retraite, l'administration rappelle qu'il sera regardé si le poste occupé était calibré DPSD ou DSD (en promotion-mobilité) dans la cartographie des postes.

Quand les agents pourront-ils avoir accès à cette cartographie afin de faciliter les projections ?

Les représentants de la sous-direction RH ont indiqué avoir comme objectif « *dans un premier temps de publier la cartographie de postes d'administrateurs (courant octobre)* ».

La publication d'une cartographie pour les postes des grades IP/DSD/DPSD ne semble pas encore envisagée. L'administration a toutefois indiqué qu'elle considère plutôt l'exercice comme la fixation de « *grandes familles de postes* » auxquelles seraient associés des grades-types, plutôt qu'à une détermination poste par poste, selon la réalité de chacun. Le travail serait en cours pour combiner les critères des sous-directions RH et Réseau.

La sous-directrice RH est également revenue sur le cas des administrateurs sortant du statut d'emploi et reclassés dans le GRAF. Elle a rappelé que, s'il reste suffisamment d'années aux cadres, ils peuvent toujours espérer y être à nouveau détachés, selon leur capacité à démontrer la qualité d'un nouveau projet défendu en comité de sélection.

La sous-directrice a insisté sur la volonté de faire du statut d'emploi d'administrateur un « *simple accélérateur de carrière, avec de l'indemnitaire plus fort* ».

Les élus **USD-FO** ont rappelé que cette présentation, si elle s'applique aux situations de démarche volontaire pour des moments de respirations, risque quand même de ressembler à une sanction disciplinaire déguisée et en tout cas à une marque d'infamie dans la petite communauté douanière, lorsque la sortie « sèche » est un peu imposée par l'administration. Si la règle du jeu pourra être moins difficilement intégrée pour les nouveaux entrants, il n'en est pas de même pour les administrateurs en poste.

Pour la sous-directrice, il s'agit surtout de gérer le cadre dirigeant douanier comme celui des administrateurs civils, en gommant les réalités humaines liées au réseau déconcentré qui constitue le support des postes de direction douaniers hors Île-de-France. Elle acquiesce cependant à l'opportunité d'accompagner les AD qui veulent continuer dans le statut d'emploi en les invitant à commencer à postuler 1 an avant leur 4^e année plutôt que 3-4 mois, sur un nombre limité de candidatures qui doivent convaincre de la réalité du projet, le cas échéant en diversifiant ses choix.

Les élus du personnel ont rappelé encore l'attention due aux administrateurs des douanes à l'instar des autres douaniers, qui doivent aussi pouvoir concilier intérêts professionnels et qualité de vie (y compris personnelle ou de famille).

En réponse la DRH douane conseille en tactique de ne pas choisir un poste d'administrateur sur sa région cible avant d'avoir renoncé à faire carrière.

La réponse est-elle à la hauteur des attentes du cadre douanier ?

3 – LE TA DSD1 : 7 PROMOTIONS, 2 REGULARISATIONS POUR 50 PROMOUVABLES = 33 %? OU 18 % ?

Les vaches maigres étaient apparues l'an dernier (12 promotions, régularisation des AD comprise) pour cause, selon la DRH, de la rectification d'une situation anormale liée à une interprétation trop favorable des textes applicables. La date de considération du remplissage des conditions statutaires est au 1^{er} janvier de l'année de la CAPN et non à la date de la CAPN. Il avait été indiqué aux élus que cette remise à niveau était un « one shot ».

En 2020 pourtant, les vaches ont encore perdu des lambeaux avec seulement 7 promotions et 2 régularisations.

Selon la DRH, cela permet de saturer le nombre de promotions possible basé sur un taux de 33 % de promouvables (personnes remplissant les critères pour être promues).

Les promotions sont décidées sur la base d'un équilibre entre l'ancienneté, la qualité des parcours, le classement présenté par les DI, la répartition entre l'administration générale et le réseau, entre la métropole et l'outre-mer, avec un plancher d'un tiers de femmes devant être promues.

La DRH a défendu le travail minutieux effectué par ses services de comparaison, de justice et d'équilibre.

Pour la DRH, la différence entre des dossiers qui se tiennent dans un « mouchoir de poche » s'est faite sur l'implication et la lourdeur des dossiers en charge

Mais, comme pour les administrateurs, il y a un changement de paradigme qui est assumé. Pour la sous-directrice, le nombre de promotions à la DG marque la volonté d'accroître l'attractivité des postes, car l'investissement y est très important. Elle souligne la grande qualité des personnes promues.

Toutefois, la sous-directrice a reconnu que l'examen des promotions à travers ce prisme était de nature à défavoriser certaines fonctions très spécifiques (ex : psychologue du travail).

Dans ces conditions, ces métiers pourraient être repris comme des « spécialistes » et faire l'objet d'un examen particulier. Les lignes directrices de gestion pourraient venir préciser ce concept.

COMMENTAIRES DE L'USD-FO

En dehors des 2 régularisations, il y a 3/7 des promotions à la direction générale. Attention au message envoyé aux cadres dans le réseau : les mérites, l'investissement et/ou l'exposition aux difficultés ne sont pas nécessairement moins grands parce qu'ils sont éloignés de la région francilienne. De plus, pour vos élus, au delà de la situation immédiate au moment de l'examen des critères pour le passage à DSD1, l'exercice devrait tenir compte des mobilités géographiques et fonctionnelles des candidats sur l'intégralité de leur parcours IP/DSD, et que la valorisation des postes « exposés » ne porte pas que sur la période actuelle, mais, là aussi, sur l'ensemble du parcours IP/DSD.

Par ailleurs, il est pour le moins fort curieux d'entendre que les conditions statutaires s'examinent au 1^{er} janvier de l'année et constater que le tiers des bénéficiaires de la promotion a atteint la durée de 2 ans dans le 4^e échelon de DSD2 après le 1^{er} janvier, entre février et avril 2020.

4 – LE TA DSD2 : 5 PROMUS SUR LES 8 CANDIDATS

9 postes étaient offerts à la promotion, en mobilité (dont 1 pourvu en DSD, puisque tous les postes étaient également proposés en DSD).

8 candidats IP2 se sont manifestés, dont 4 pour le poste de chef de PAE à Roissy Fret.

La qualité des dossiers des 5 promus, collègues issus des sélections de 2012 et 2016, n'a pas appelé de commentaire particulier de la part de vos élus.

À noter que le poste de chef divisionnaire à Amiens a enfin été pourvu.

La promotion d'un candidat en mobilité fonctionnelle à la DG, au sein du même bureau, répond à l'évolution sensible des fonctions au périmètre étendu à l'interministériel, et dont les enjeux sont importants pour la douane.

Les deux postes n'ayant pas suscité de vocations (chef de PLI à Lille et adjoint au SNDFR/SND2R) seront repropoés d'ici la fin de l'année, accompagnés d'une fiche de poste plus complète et précise afin de les valoriser davantage dans le cadre de la trajectoire professionnelle.

La sous-directrice RH a précisé par ailleurs que le poste de chef de PLI à Lille serait également proposé hors douane.

Au total, 15 promotions seront réalisées en 2020. 8 ont été prononcées (3 en juillet et 5 lors de cette CAP). Par conséquent, 7 sont à venir, sur place ou en mobilité d'ici la fin d'année.

La prochaine CAP aura lieu le 24 novembre. Ce sera la dernière pour vos élus qui demeurent mobilisés compte tenu des enjeux majeurs liés à la mise en œuvre des LDG promotions.

5 - LA FIN DES CAPN PROMOTIONS AU 31/12/20

Pour cette deuxième CAPN de l'année, l'exercice du mandat s'est à nouveau réduit à sa plus simple expression (cf. le compte rendu de la CAPN du 1er juillet BI n° 2020-4). 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.

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 €

		<i>Après crédit d'impôt</i>			
- 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 - IP2 des 1er et 2e échelons	168 €	56 €	- Administrateur supérieur des douanes - Administrateur civil HC	243 €	81 €
- IR3 du 1er au 3e échelon - IP2 des 3e et 4e échelons	183 €	61 €	- Administrateur général des douanes	249 €	83 €
- IR2 du 1er au 3e échelon - IP2 du 5e au 7e échelon	195 €	65 €	- Retraité	63 €	21 €

✂-----

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/>

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

PAGE 7/7