

Le 9 novembre 2018

Compte rendu
CAPC CSC du 8 novembre 2018
Des avancées conséquentes négociées par l'USD-FO
à BERCY et à MONTREUIL

L'ESSENTIEL

Nos concurrents syndicaux se cantonnent aux promesses, l'USD-FO, quant à elle, affiche des résultats.

Une vague de 35 promotions proposées, (33 en 2017), ceci dans le cadre de l'augmentation du nombre de postes sous Statuts d'emplois (SE) de CSCF après la fin des postes de CSC2C fin 2016.

CONTEXTE GENERAL

Il s'agit de l'avant-dernière CAPC concernant les cadres A de la Douane avant les élections professionnelles de fin d'année (il reste le TA d'IP1 qui aura lieu le 27 novembre).

N'oublions jamais que dans les moments décisifs, notamment en 2012, lors de l'actualisation, longuement négociée par le SNCD-FO, du statut particulier des agents de catégorie A de la DGDDI, les cadres A douaniers n'ont pu compter que sur le vote positif de l'USD-FO en CTR et de la fédération des finances FO en CTM.

Nos concurrents syndicaux en 2012 ont cru bon de s'abstenir à deux reprises à MONTREUIL et à BERCY (CGT, CFDT) ou pire de voter CONTRE (UNSA désormais alliée à la CGC, et SOLIDAIRES).

Et ce, alors que les avancées de 2012 portent sur les statuts d'administrateurs, la création du grade de DPSD et la généralisation des CSC.

46, Rue des Petites Écuries - 75010 PARIS

☎ : 09 63 43 59 87 (SNCD-FO) - 01 47 70 31 21 (SND-FO)

Adresses e-mail : sncd.siege@douane.finances.gouv.fr – fodouanes@gmx.fr

Sites Internet : www.sncd.info - www.fodouanes.fr

Or cette CAPC du 8 novembre 2018 de fort intérêt pour les cadres procède de notre statut particulier de 2012 et des textes annexes.

Ce rappel historique permet de constater que sans l'action de l'USD-FO, les CAPC comme celle du 8 novembre 2018, avec 35 promotions au-delà d'IP1 et d'IR1, ne se tiendraient pas et les fins de carrière des cadres supérieurs intermédiaires seraient bornés à IP1 et IR1.

Rappelons que l'IB d'IP1 et d'IR1 sera à compter du 1^{er} janvier 2019 de 985, alors que celui de CSC2 sera de 1027 et celui de CSC1 atteint la HEA.

DEROULEMENT DE LA CAPC

La CAPC du jour était présidée par Madame DEBAUX, sous-directrice RH, accompagnée du chef du bureau RH3, Pascal DECANTER et de ses collaborateurs.

L'USD-FO était représentée par Jean-Louis FILLON et Jacques DEFFIEUX pour les IP1, Catherine BONIGEN, François ALBINI et Jean-Philippe SANCEY pour les IR1.

1 - CONTEXTE : les emplois de CSCF obtenus par notre organisation en 2012 et 2016 qui correspondent à des postes fléchés sur des Bureaux à Fort Enjeu Managérial (BFEM), sur les centres d'expertise, et sur les pôles RI/RR et la tête des très grandes unités (TGU) de la surveillance terrestre sont proposés tout au long de l'année.

La CAPC de fin d'année consacrée à l'accès aux emplois de CSCF est principalement réservée aux emplois sans mobilité : promotion d'active d'une part, à échéance de 6 ans et aux promotions - retraite d'autre part, à échéance de 6 ou 12 mois.

2 - SYNTHESE des candidatures de novembre 2018 et des promotions.

- 141 candidats (+5 par rapport à 2017), 93 IP1 (+8 par rapport à 2017) et 48 IR1 (-3 par rapport à 2017).

- **35 (+2 par rapport à 2017) emplois en compétition, 33 en promotion sur place, 2 en promotion avec mobilité : Bureau de niveau 3 (BFEM3) à GENNEVILLIERS et chef de pôle à METZ RI.**
- **16 promotions d'IP1, 10 promus à CSCF1, 6 promus à CSCF2.**
- **19 promotions d'IR1, 6 promus à CSCF1, 13 promus à CSCF2.**
- **Peu de candidats pour les postes implantés à GENNEVILLIERS et à METZ RI (8 candidats pour 2 postes).**
- **La très grande majorité des candidats se sont positionnés uniquement sur les promotions sur place.**

A - Analyse globale des résultats.

Remarque générale : la qualité des dossiers et des fiches de transmission a été particulièrement analysée par l'administration.

Tous vos élus sont longuement intervenus sur la nécessité de faire évoluer les règles de gestion en tenant compte de la montée en charge de cette vaste réforme (120 emplois au-delà d'IP1 et d'IR1 en 2020).

Une question se pose à chaque CAPC : le critère du contrat comptable et la durée à prendre en compte. La Direction Générale a opté pour une ligne priorisant les collègues ayant un « contrat comptable vierge » (non imputation des contrats comptables de 3 ans 8 mois pour un IP1 et de 3 ans 6 mois pour un IR1, modulo un mois ou deux d'intérim comptable éventuel), puis par ordre de reliquat comptable décroissant.

Si cette approche est compréhensible pour les 3 voies de promotion d'active sans mobilité (IP1 ► CSC1, IP1 ► CSC2 IR1 ► CSC2) elle nous semble poser problème pour les autres voies d'accès à CSCF, notamment les promotions retraites. Pour les promotions sur les emplois de CSC implantés (BEFM, CE, RI/RR), la direction générale admet depuis cette année, à notre demande, que pour occuper un poste de CSCF dans un bureau de douane de niveau 4 ou 3, l'on ne peut opposer à un candidat le fait qu'il ait exercé les fonctions de chef de service dans un bureau avant la première centralisation comptable de 2008.

Le bureau RH3 convient qu'une étude sur cette question devra être conclue pour les promotions-retraite avant la prochaine CAPC en tenant compte de la nécessité d'avoir un éclairage et une analyse technique de la hiérarchie des critères.

B - Analyse des résultats par filière de promotions.

1° PROMOTIONS RETRAITE, ouvertes aux IP1, à CSC1F au 1er janvier 2019 (départ en retraite au 1/07/2019)/ 4 emplois.

15 (+5 par rapport à 2017) candidats IP1 pour 4 emplois.

Les candidats retenus n'avaient aucune réserve dans leur dossier et ont été sélectionnés par ordre décroissant de « reliquat comptable ». Compte tenu de l'augmentation du nombre de candidats, la quasi-totalité des collègues promus n'avait pas imputé leur contrat comptable. Il fallait en pratique compter peu de perception d'ACF comptable pour être retenu.

2° PROMOTIONS RETRAITE, ouvertes aux IP1, à CSC1F au 1er juillet 2019 (départ en retraite au 1/01/2020) / 4 emplois.

23 (+5 par rapport à 2017) pour 4 emplois.

Les candidats retenus n'avaient aucune réserve dans leur dossier et ont été sélectionnés par ordre décroissant de « reliquat comptable ». Compte tenu du nombre élevé de candidatures, les candidats retenus n'ont eu aucune affectation préalable sur un emploi comptable. Il fallait en pratique compter peu de perception d'ACF comptable pour être retenu.

BILAN sur les promotions-retraite des IP1. 8 promotions ont été réalisées pour 26 candidats, (ce nombre inférieur à 38 (15+23) résulte de l'existence de doubles candidatures pour les deux échéances de promotion (1er janvier et 1er juillet)).

3° PROMOTIONS à CSC1F, ouvertes aux IP1, sans mobilité (6 ans maximum) / 2 emplois.

74 (+10 par rapport à 2017) candidats IP1 pour 2 emplois.

Compte tenu du nombre particulièrement élevé de candidatures, les candidats retenus

avaient au moins 11 ans d'ancienneté de grade d'IP1 et n'avaient aucune réserve dans leur dossier. De plus, les candidats sélectionnés n'ont eu aucune affectation préalable sur un emploi comptable, avec ACF comptable ou dérivée (mandataires, intérim), critère strictement appliqué par l'administration.

4° PROMOTIONS à CSC2F, comme chef d'un bureau de niveau 3 / 1 poste.

Sur ce poste, à GENNEVILIERS pour lequel les candidatures d'IP1 étaient prioritaires, 3 candidats IP1 et 1 IR1 seulement.

On constate donc un nombre très faible de candidatures, notamment d'IP1 pourtant prioritaires sur ces emplois.

En conséquence, 1 IP1 a été promu.

Nous incitons les collègues ayant imputé leur contrat comptable ou disposant d'une ancienneté de grade relativement faible (-de 5 ans d'ancienneté) à candidater sur ce type de poste.

4° PROMOTIONS à CSC2F, comme chef de pôle dans une RI / 1 poste.

Sur ce poste, à METZ RI pour lequel les candidatures d'IP1 étaient prioritaires, 5 candidats IP1 et 1 IR1.

On constate donc un nombre faible de candidatures, notamment d'IP1 pourtant prioritaires sur ces emplois.

En conséquence, 1 IP1 a été promu.

Nous incitons les collègues ayant imputé leur contrat comptable ou disposant d'une ancienneté de grade relativement faible (-de 5 ans d'ancienneté) à candidater sur ce type de poste.

5° PROMOTIONS à CSC2F, ouvertes aux IP1, sans mobilité (6 ans maximum).

***Nota* : l'USD-FO a obtenu (et l'on peut donner acte à la direction générale de son attitude positive) que les emplois non fléchés de CSC2F libérés lors de la CAPC, par la promotion de leur titulaire au statut d'emploi de CSC1F, viennent abonder les emplois de CSC2F au cours DE LA MÊME CAPC.**

En conséquence, le contingent de postes en promotion CSC2F, sans mobilité, a été augmenté de TROIS unités en séance. Le contingent est donc passé de 1 (affiché en enquête) à 4.

54 (-2 par rapport à 2017) candidats IP1 pour 4 emplois.

Compte tenu du nombre particulièrement élevé de candidatures, les candidats retenus n'avaient aucune réserve dans leur dossier et au moins 7 ans d'ancienneté de grade. De plus, les candidats sélectionnés n'ont eu aucune affectation préalable sur un emploi comptable, avec ACF comptable ou dérivée (mandataires), critère strictement appliqué par l'administration.

6° PROMOTIONS RETRAITE, ouvertes aux IR1, à CSC1F au 1er janvier 2019 (départ en retraite au 1/07/2019) / 3 emplois.

***Nota* : 2016 a vu pour la PREMIÈRE FOIS dans l'HISTOIRE de la DOUANE des cadres IR1 avoir l'opportunité d'accéder à la HE A (nouvelle victoire pour l'USD-FO et le SNCD-FO).**

12 (-1 par rapport à 2017) candidats IR1 pour 3 emplois.

Les candidats retenus n'avaient aucune réserve dans leur dossier. La totalité des collègues promus n'avait pas imputé leur contrat comptable.

7° PROMOTIONS RETRAITE, ouvertes aux IR1, à CSC1F au 1er juillet 2019 (départ en retraite au 1/01/2020) / 3 emplois.

***Nota* : 2016 a vu pour la PREMIÈRE FOIS dans l'HISTOIRE de la DOUANE des cadres IR1 ont l'opportunité d'accéder à la HE A (nouvelle victoire pour l'USD-FO et le SNCD-FO).**

17 (-1 par rapport à 2017) candidats IR1 pour 3 emplois.

Les candidats retenus n'avaient aucune réserve dans leur dossier. La totalité des collègues promus n'avait pas imputé leur contrat comptable ou de façon très marginale.

BILAN sur les promotions-retraite à CSC1F des IR1. 6 promotions ont été réalisées pour 21 candidats, (ce nombre inférieur à 29 (12+17) résulte de l'existence de doubles candidatures pour les deux échéances de promotion (1er janvier et 1er juillet)).

8° PROMOTIONS retraite, ouvertes aux IR1, à CSC2F pour une durée de 1 an / 10 emplois.

19 (-1 par rapport à 2017) candidats IR1 pour 10 emplois.

Les candidats retenus n'avaient aucune réserve dans leur dossier et ont été sélectionnés par ordre décroissant de « reliquat comptable ».

9° PROMOTIONS sans mobilité, ouvertes aux IR1, à CSC2F pour une durée de 6 ans/ 2 emplois.

Nota : l'USD-FO a obtenu (et l'on peut donner acte à la direction générale de son attitude positive) que les emplois non fléchés de CSC2F libérés lors de la CAPC, par la promotion de leur titulaire au statut d'emploi de CSC1F, viennent abonder les emplois de CSC2F au cours DE LA MÊME CAPC. En conséquence, le contingent de postes en promotion CSC2F, sans mobilité, a été augmenté d'une unité en séance. Le contingent est donc passé de 2 (affiché en enquête) à 3.

43 (-2 par rapport à 2017) candidats IR1 pour 3 emplois.

Compte tenu du nombre particulièrement élevé de candidatures, les candidats retenus n'avaient aucune réserve dans leur dossier et une ancienneté minimale de 5 ans dans le grade d'IR1. De plus, les candidats sélectionnés n'ont eu aucune affectation préalable sur un emploi comptable, avec ACF comptable ou dérivée (mandataires, intérim), critère strictement appliqué par l'administration.

BILAN GLOBAL ET MISE EN PERSPECTIVE

Dans le cadre d'un dialogue dense, pendant 2 ans, entre notre organisation et les autorités ministérielles (amorcé lors du cycle de discussion de BERCY à l'automne 2014) et directionnelles, l'équipe statutaire du SNCD-FO a pu faire valoir un certain nombre de propositions de l'USD-FO.

La directrice générale alors en poste, le nouveau chef de service et la nouvelle sous-directrice A ont retenu une partie significative de nos propositions, ce dont nous

leur donnons acte, en les remerciant pour l'accélération du traitement de ce dossier à partir du début du printemps 2016.

A terme désormais rapproché (2020), les avancées proposées permettront de positionner le nombre de promotions au statut d'emploi de CSCF à 120 (dont 14 promotions retraites à CSC1F). Pour atteindre ce seuil de 120 emplois sous statut d'emploi, 12 voies d'accès ont été définies, ce qui témoigne de l'ampleur du travail réalisé tant sur le plan syndical par l'USD-FO que par les équipes de la sous-direction RH.

5 voies réservées aux IP1 :

- CSCF1 à la tête des 5 bureaux à fort enjeu managérial de niveau 4 (BFEM 4). Ces postes sont proposés au cours de l'année en fonction du départ des titulaires.
- CSCF1 à la tête des 4 centres d'expertise qui sont au nombre de 4. Ces postes sont proposés au cours de l'année en fonction du départ des titulaires.
- CSC1F promotion sans mobilité pour 6 ans. Emplois proposés à la CAPC de novembre en fonction des départs des titulaires.
- CSC1F promotion retraite, 2 vagues par an. Emplois proposés à la CAPC de novembre tous les ans.
- CSCF2 promotion sans mobilité pour 6 ans. Emplois proposés à la CAPC de novembre en fonction des départs des titulaires.

2 voies à priorité IP1 :

- CSC2F à la tête des bureaux à fort enjeu managérial de niveau 3 (BFEM 3). Ces postes sont proposés au cours de l'année en fonction du départ des titulaires.
- CSCF2, chef de pôle dans une RI ou RR. Ces postes sont proposés au cours de l'année en fonction du départ des titulaires.

5 voies réservées aux IR1 :

- CSCF1 en Surveillance à la tête de 2 très grandes unités (aucun poste n'a été mis en enquête lors de cette CAPC, ce qui constitue un sujet majeur pour 2019 et qui sera porté par vos élus SNCD-FO si vous leur

FORCE OUVRIÈRE

renouvelez votre confiance lors des prochaines élections professionnelles).

- promotion retraite à CSCF1.
- CSC2F en Surveillance à la tête de 17 très grandes unités (aucun poste n'a été mis en enquête lors de cette CAPC, ce qui constitue un sujet pour 2019). Nous invitons tous les IR1 et IR2 ayant une expérience en SU à se positionner lors des enquêtes de début de l'année 2019 pour éviter le déclassement de ces emplois en cas d'absence de candidatures., ce qui retarderait l'accès au statut d'emplois de CSC2F pour les agents occupant ces fonctions.
- promotion à CSCF2 sans mobilité pour 6 mois à 6 ans (8 postes)
- promotion retraite à CSC2F 6 mois à 1 an (10 postes/an).

Les emplois ouverts aux IP1 ou en priorité aux IP1 seront de 21 emplois de CSCF1 (dont 8 emplois en promotion retraite) et de 56 emplois de CSCF2, soit un total de 77 emplois (65% des postes environ).

Les emplois ouverts aux IR1 seront de 8 emplois de CSCF1 (dont 6 emplois en promotion retraite) et de 35 emplois de CSCF2 (dont 10 en promotion retraite), soit un total de 43 emplois (35% des postes environ).

Rappelons, notamment pour nos concurrents syndicaux qui ont critiqué en groupe de travail l'action du SNCD-FO dans ce dossier, que pour les cadres de la carrière longue (inspecteurs, IR3, IR2, IR1 et IP1), la création des RI s'est traduite à partir du 1er janvier 2017 par la perte de 25 postes de CSC2C, 19 postes d'IR1C et 41 emplois de mandataires bien rémunérés.

Pour les postes et emplois de CSCF accessibles aux IP1 les taux de rotation sont inférieurs à ceux des emplois et postes accessibles aux IR1 dans la mesure où un grand nombre des emplois offerts aux IP1 peuvent être occupés pendant 6 ans.

**ANALYSE DES NOUVEAUX PARCOURS DE CARRIERE ISSUS DES
AVANCEES OBTENUES PAR LE SNCD-FO ET L'USD-FO EN 2012 ET 2016**

A titre général, il convient de bien noter que le fait d'avoir eu un emploi comptable auparavant, ancienne formule (à la tête d'un bureau de douane comme receveur) ou nouvelle formule (chef de pôle dans une recette régionale), rend la candidature d'un IP1 ou d'un IR1 non prioritaire pour accéder aux statuts d'emplois de CSCF1 ou de CSCF2 en promotion sur place : sa candidature n'est examinée qu'après celles des collègues n'ayant pas imputé leur contrat comptable, les candidatures étant alors étudiées par ordre décroissant de « reliquat comptable ».

Pour l'accès aux postes fléchés (BEFM4, BEFM3, CE, RI/RR), seul l'exercice d'un emploi de chef de pôle dans une RI/RR, depuis la centralisation comptable de 2008, rend la candidature non prioritaire.

Pour l'accès aux emplois en promotion-retraite, l'USD-FO propose qu'à l'avenir il en soit de même, c'est-à-dire que pour les promotions retraite, le fait d'avoir occupé des fonctions de receveur dans un bureau de douane avant la centralisation comptable de 2008, pourrait être moins pénalisant, notamment en cas de simples intérim.

Le fait que le nombre de promus IR1 excède le nombre de promus IP1, lors de cette CAPC, résulte du fait que la durée de présence dans le statut de CSCF est plus longue pour les IP1 que pour les IR1, pour lesquels une majorité des promotions sont des promotions retraite à 6 ou 12 mois. Par ailleurs les emplois avec mobilité (postes fléchés) en OP/CO ouverts aux IP1 ou sur lesquels les IP1 sont prioritaires sont offerts en cours d'année.

CONCLUSION (provisoire)

Tout d'abord, nous avons conscience que ce compte rendu est très technique.

Ceci résulte de la nature et de la quantité de promotions obtenues par **l'USD-FO** dans le cadre de nouveaux débouchés fonctionnels. Notre démarche a

permis la réalisation de promotions vers 2 statuts (CSC1F et CSC2F) à partir de 2 grades (IP1 et IR1), ce qui engendre une complexité inévitable. Cette complexité est la contrepartie du formatage des statuts d'emplois de CSCF à 120 emplois (objectif qui sera atteint en 2020, des nouveaux emplois seront proposés en 2019, en complément de la rotation naturelle de ces emplois de fins de carrière).

Cette CAPC 2018, après celles de 2016 et 2017, s'inscrit dans une nouvelle phase majeure de l'évolution de la gestion des carrières des cadres supérieurs intermédiaires en Douane.

Dans le contexte douanier, parfois déprimant, il a fallu faire preuve de grandes qualités d'innovation pour maintenir des parcours de carrière motivants, d'autant plus que les douaniers devront travailler plus longtemps pour maintenir un niveau décent de pension de retraite.

Seul un syndicat représentatif comptant une branche CADRES pouvait détenir l'expertise nécessaire pour élaborer des propositions crédibles de « nouvelles fins de carrières » et pour participer, dans la durée, à des échanges techniques de haut niveau avec les équipes compétentes de la sous-direction RH. Il s'est agi pour **l'USD-FO** et la direction générale de tirer toutes les conséquences de la perte des débouchés de carrière avec « contrat comptable ».

Nous indiquons aux cadres qui ne nous ont pas encore rejoints (malgré nos succès statutaires de 2007, 2012 et maintenant 2016 (CSCF) et 2017 (DPSD), que **l'USD-FO**, compte tenu de son investissement au service des cadres, est en capacité de fournir, et le fait souvent pour ses adhérents et sympathisants, des conseils personnalisés sur les nouveaux parcours de carrière induits par la réforme 2016.

Nous pouvons, par exemple, pour ne mentionner que le champ de compétence de cette CAPC, fournir des conseils de choix entre les 12 voies d'accès à CSCF en tenant compte du profil de chacun. Un exemple parmi tant d'autres, compte tenu de son âge et de son ancienneté de grade, un IR1 n'a pas toujours intérêt à activer la « passerelle » ou le TA d'IP1 s'il souhaite accéder au statut de CSCF.

En effet, nous rappelons une nouvelle fois que lors d'une nomination au grade d'IP1, un IR1 n'aura pas d'ancienneté dans ce nouveau grade, et il se trouvera « en compétition » avec des IP1 déjà plus anciens que lui dans le grade.



UNION SYNDICALE DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS

FORCE OUVRIÈRE

L'ancienneté dans le grade est l'un des éléments pris en considération par l'Administration pour la nomination sur des statuts d'emplois CSC1F et CSC2F.

D'autres conseils personnalisés seront fournis à tous ceux qui jugent utile de nous contacter.

Rejoignez-nous.
Consultez nos équipes d'élus de
l'USD-FO motivés et
performants, dont l'expérience au
service des catégories A est
reconnue par tous.
