

TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE D'IR3 DU MIEUX EN 2022 MAIS TOUJOURS DE GRANDES INÉGALITÉS

L'administration a publié la « veille de Noël » les résultats du Tableau d'Avancement au grade d'IR3 (TA IR3). Comme chaque année, ce TA apporte son lot de déceptions.

L'USD-FO demeure vigilante sur l'ensemble des promotions prononcées grâce à son expertise en catégorie A, ce qui nous permet de décrypter les résultats, de vous informer sur les évolutions et de vous alerter sur des dérives relevées.

CONDITIONS STATUTAIRES

Il faut, au 1er janvier de l'année, être inspecteur 8^e échelon avec 14 ans et 6 mois d'ancienneté minimum en catégorie A afin de pouvoir être candidat au tableau d'avancement.

☞ Ces conditions étant appréciées au **1^{er} janvier de l'année**, cela signifie qu'un inspecteur atteignant le 8^e échelon en cours d'année doit attendre l'année suivante et non le TA complémentaire de décembre pour pouvoir postuler.

Ces conditions sont donc extrêmement strictes et interdisent, *de facto*, à la grande majorité des inspecteurs de pouvoir postuler avant d'avoir près de 15 ans d'ancienneté en catégorie A, quels que soient leurs mérites.

Mais des dérogations existent au critère des 14 ans et 6 mois d'ancienneté en catégorie A : la principale concerne certains collègues ayant accédé au grade d'inspecteur par la voie interne (liste d'aptitude, examen professionnel, concours interne), puisque « la durée qui excède la 10^e année de l'ancienneté dans le corps de catégorie B » vient en déduction des 14 ans et 6 mois qu'il faut détenir pour candidater.

Ces collègues n'ont donc pas besoin de détenir 14 ans et 6 mois d'ancienneté réelle en catégorie A.

Cette règle étant complexe, les agents concernés sont invités à se rapprocher de leur FRHL afin de savoir quand ils rempliront effectivement les conditions.

443 inspecteurs remplissaient les conditions statutaires pour cette promotion

UN VOLUME DE PROMOTION PRÉSERVÉ : L'USD-FO DÉFEND L'EXPERTISE

Le taux de promotion a été stable cette année.

A noter que, **dans le cadre de l'accord majoritaire du 4 avril 2021, l'USD-FO a obtenu le relèvement du taux de 5 points pour 2023 (de 23 à 28%), alors que la catégorie A était à l'origine oubliée !**

De surcroît, sous la pression de l'USD-FO, pour la première fois depuis cinq ans, le pourcentage de collègues promus via l'expertise a augmenté, alors que l'administration n'avait cessé de marginaliser cette voie d'accès au grade.

2018	2020	2021	2022
67,00 %	52,00 %	44,00 %	63,00 %
(77/114)	(53/101)	(42/95)	(58/91)

↳ Plusieurs raisons expliquaient ce phénomène :

- **Les postes de chefs de service IR3 sont pourvus en priorité.** Le volume des postes proposés à l'expertise dépend donc du reliquat de promotions restant à réaliser.

- **Or le nombre de postes de chefs de service proposé au TA IR3 est en constante augmentation.** A première vue, ceci peut sembler paradoxal dans la mesure où, au fil des réformes, l'administration supprime de plus en plus de structures douanières. Cela s'explique par l'inflation des postes estampillés « chefs de service », créés *ex nihilo* dans certaines directions à compétence nationale ou certains bureaux particuliers des DI (cf. chargés de mission et autres chefs de micro cellule) qui viennent augmenter le contingent de postes de chef de service à pourvoir obligatoirement, au détriment des places offertes à l'expertise.

**Ceci est la résultante d'une politique assumée par l'administration :
inciter les inspecteurs à postuler sur les postes de chefs de service, s'ils ne
veulent pas attendre leur promotion au grade d'IR3 pendant 20 ans !
Mais tous les candidats ne semblent pas logés à la même enseigne...**

Dans cette optique, il est regrettable que l'administration publie en décembre une première note concernant les promotions offertes au tableau d'avancement via les postes de chefs de service puis quelques jours plus tard une autre note pour le TA experts et « fins de carrière ». Auparavant l'ensemble des possibilités de promotion figurait dans une note unique ce qui assurait un maximum de visibilité pour les candidats.

L'**USD-FO** sera attentive à l'évolution du prochain tableau d'avancement en 2023.

L'« OMNIPOTENCE » DU CONSEIL DE DIRECTION RESTREINT

Depuis les Lignes Directrices de Gestion Promotion (LDG « Promotions et valorisation des parcours de carrière ») appliquées en 2021 :

- **les CAP ont disparu et ont été remplacées au niveau local par le Conseil de Direction Restreint (CDR)** présidé par le DI (ou le chef de SCN), dans lequel siègent les seuls représentants de l'administration. Cette instance classe les candidats au niveau local ;

- **le mérite constitue le critère principal de classement des agents**, l'ancienneté étant désormais un critère anecdotique dans l'étude des dossiers individuels (critère dit de départage entre candidats dont les dossiers sont jugés équivalents en qualité).

De même, le mode d'accès au grade d'inspecteur (liste d'aptitude, concours interne, externe, examen professionnel) est un élément ignoré par le CDR.

S'agissant des postes de chef de service, **la notion de profil est prépondérante.**

Celle-ci intègre la qualité générale du dossier du candidat, mais surtout ses compétences techniques et/ou managériales pour le poste convoité.

De fait, **le CDR rend ses décisions sans se justifier auprès de quiconque.**

Cette instance n'établit même pas de compte rendu de réunion qui pourrait éclairer les agents sur les classements qu'elle établit.

↳ **Le CDR est « myope »** : alors que le mérite constitue (en théorie) la pierre angulaire du nouveau dispositif, avec le transfert des dossiers individuels au CSRH, votre parcours professionnel n'est le plus souvent examiné qu'à la lecture de vos trois derniers comptes rendus d'entretien professionnel, alors que vos élus en CAP disposaient auparavant de 10 à 15 ans d'évaluations pour vous défendre.

Pire, la hiérarchie issue du CDR n'est quasiment pas remise en cause par la direction générale au niveau central.

Le Conseil de Direction Restreint (CDR) est donc omnipotent

RÉSULTATS : UNE ANCIENNETÉ DAVANTAGE PRISE EN COMPTE CETTE ANNÉE MAIS TOUJOURS DE GRANDES INÉGALITÉS INEXPLIQUÉES

Les nouvelles règles de gestion des promotions aboutissent à des résultats que l'on peut qualifier d'incompréhensibles pour la majorité des inspecteurs des douanes.

L'ancienneté dans le grade d'inspecteur pour les promus au titre de l'expertise varie avec un accès compris entre 2004 et ... 2018 !

Pour une poignée de collègues bénéficiant d'une promotion accélérée (obtention du grade d'IR3 en moins de 10 ans dans le grade d'inspecteur) la très grande majorité des candidats doit désormais attendre *a minima* 17 ans dans le grade d'inspecteur pour espérer cette promotion.

Suite aux protestations portées par l'**USD-FO** lors de la campagne précédente, l'ancienneté des inspecteurs candidats à l'expertise – et possédant un bon dossier – a été davantage prise en compte cette année (ce point est aussi repris dans l'accord majoritaire précité et l'**USD-FO** a fortement pesé pour qu'il en soit ainsi...).

A titre d'illustration, sur les 58 lauréats, nous avons pu recenser douzaine inspecteur de la promotion 2004, soit 18 années franches pour obtenir une promotion !

Cependant, alors que les promotions d'inspecteurs des années 2007-2008 remplissent désormais les conditions statutaires, nombre de collègues des années 2005-2006 ne sont toujours pas lauréats.

Et ne croyez pas que des carences professionnelles expliquent toutes ces situations individuelles ...

INSPECTEURS, RÉAGISSEZ ! DES VOIES DE RECOURS À SAISIR

Les inspecteurs qui subissent sans broncher ou se contentent de se lamenter dans le local social seront broyés dans ce nouveau système.

Pour autant, pour les collègues injustement recalés, les voies de recours existent :

1 - réclamer à la FRHL votre fiche de proposition/non proposition individuelle issue de l'application ADO RH dans laquelle apparaîtront les avis ainsi que votre classement par le conseil de direction restreint ;

2 - demander un entretien au niveau de votre direction, qui dans l'attente de la mise en place de la médiation, s'apparente plus à un entretien de carrière **accompagné si vous le souhaitez d'un représentant de l'USD-FO** ;

3 - faire un recours administratif auprès de la direction générale avec l'aide de votre représentant USD-FO ;

4 - faire un recours devant le juge administratif, une fois de plus épaulé par votre délégué **USD-FO**.

Il convient de mettre votre n+1, votre DR, votre DI devant ses responsabilités !

Le 3 janvier 2023

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 :

Avec 42 % des voix de catégorie A et 3 élus / 6 en CAPN , l'**USD-FO** est LE syndicat qui dispose de l'expertise nécessaire pour vous accompagner efficacement dans toutes vos démarches liées à l'obtention d'une promotion :

- rédaction d'une lettre de candidature ;
- préparation de vos entretiens ;
- organisation des voies de recours.

ADHÉREZ A L'USD-FO !

Nous rejoindre : cliquer [ICI](#) (SNCD-FO) ou [ICI](#) (SND-FO)

