TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE D'IR2

ANALYSE DE L'USD-FO

L'administration a publié les résultats du Tableau d'Avancement au grade d'IR2 (TA IR2).

Pour rappel, **depuis 2021, les promotions sont prononcées par l'administration sans le garde-fou et l'espace d'intermédiation** que constituaient les CAP.

Pour autant, **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 les dérives constatées.

UN VOLUME DE PROMOTION EN HAUSSE SOUS L'INFLUENCE DE L'USD-FO

Pour rappel, ont vocation statutaire les IR3 ayant atteint le 3ème échelon de leur grade au 1er janvier de l'année du tableau.

La promotion n'implique aucune mobilité, ni géographique, ni fonctionnelle.

347 agents remplissaient les conditions statutaires en 2023, **266 étaient candidats** pour **104 promotions** à réaliser.

Le volume de promotion au TA IR2 se redresse !

2013	2017	2021	2022	2023
134	90	66	87	104

Si le volume de promotions régressait ces dernières années, l'USD-FO s'est battue pour que le taux de promotion au grade IR2 soit augmenté lors des accords du 4 avril 2022, ce qui explique l'évolution positive 2022/2023 puisque le taux de promotion appliqué au vivier d'agents promouvable est passé de 28 à 30% (passage de 87 à 104 promotions annuelles).

Contacts : fodouanes@gmx.fr -sncd.siege@douane.finances.gouv.fr

www.fodouanes.fr - www.sncd.info

@Sncdfo

Il en est de même pour le taux applicable au TA IR3 en 2023 (augmentation de 23 à 28%).

Malheureusement, nous n'avons pu oeuvrer aussi efficacement en faveur des promotions pour les grades supérieurs (TA IR1, TA IP1...). Pour l'USD-FO, le « chaînage » des promotions est essentiel pour garantir une dynamique des carrières.

Il est donc essentiel d'apporter votre soutien à une organisation qui défend - entre autres - les intérêts des agents de catégorie A.

DE MOINS EN MOINS DE TRANSPARENCE ET DE RESPECT DES AGENTS

Outre la disparition des CAP promotions dans lesquelles siégeaient vos élus, l'ensemble du processus de sélection est devenu de plus en plus opaque et complexe:
- **absence d'un calendrier** national indiquant aux agents les dates d'ouverture des enquêtes ;
- **obligation de se porter candidat** et, même si ce n'est pas obligatoire, rédaction d'une lettre de motivation fortement préconisée ;
- **des délais extrêmement restreints** avec, régulièrement, une semaine unique pour candidater ;
- **absence de la date de nomination** des lauréats indiquée dans l'enquête.

Le fait qu'un quart des agents remplissant les conditions statutaires ne soit pas candidat pour cette promotion qui n'engendre aucune mobilité ne peut qu'interroger sur la correcte diffusion de l'information lors de l'ouverture de la campagne d'inscription...

NOUVEAUTÉS INDUITES PAR LES LDG PROMOTIONS

Le tableau d'avancement au grade d'IR2 a été très largement impacté par les nouvelles Lignes Directrices de Gestion des promotions (LDG promotions).

Le TA IR2 n'est plus basé sur la seule ancienneté des candidats

Malgré la distinction opérée entre les candidats IR3 chefs de service (candidatures examinées prioritairement) et les candidats IR3 experts, **ce tableau était jusque-là géré de manière linéaire** par l'administration.
Cela signifie que, sauf dégradation importante dans la manière de servir depuis leur accession au grade d'IR3, les agents étaient promus IR2 suivant l'ordre d'ancienneté dans le grade d'IR3.

Dorénavant, l'ensemble des candidatures doivent être classées selon le mérite des agents :
- l'ancienneté des candidats n'entre plus en compte, sauf pour départager des dossiers d'égale valeur ;

- la notion de chef de service est un atout, mais n'est plus systématiquement prépondérante.

Apparition d'un classement local des candidats

En raison du caractère linéaire du TA IR2, les candidatures remontaient auparavant directement à la direction générale, avec un avis hiérarchique mais sans examen d'une CAP Locale visant à classer entre eux les candidats et, dans la mesure où la compétence des CAPL était limitée au grade d'inspecteur, les grades IR étant gérées en CAPC.

La direction générale éditait un listing national basé sur l'ancienneté dans le grade d'IR3, au sein duquel les lauréats étaient retenus dans l'ordre d'ancienneté.

☞ Dorénavant les **Conseils de Directions Restreints** (CDR) - instance ne réunissant que des représentants de l'administration et présidée par le DI – **classent les candidats d'une même interrégion ou direction à compétence nationale selon leurs mérites supposés.**

Puis, la direction générale retient seule les premiers de chaque CDR afin d'établir la liste nationale des lauréats, sans avoir besoin de réunir une CAP Nationale.

Votre classement en Conseil de Direction Restreint est désormais l'élément clé de votre promotion !

PROFIL DES LAURÉATS : DES CANDIDATURES RALENTIES, D'AUTRES ACCÉLÉRÉES

104 candidats ont été finalement promus.

Démonstration que ce tableau d'avancement n'est plus linéaire : **les lauréats 2023 du TA IR2 sont très majoritairement issus des promotions d'IR3 entre 2016 et 2018.**

Il faut actuellement en moyenne 6 à 7 ans dans le grade d'IR3 pour devenir IR2.

A contrario, certains agents IR3 depuis 2019 voire 2020 sont déjà promus IR2.

Des collègues ayant accédé au grade d'IR3 en 2015 sont invités à attendre une 9ème année pour obtenir cette promotion !

Pour rappel, au début des années 2010, il fallait 4 à 5 ans à un IR3 expert pour devenir IR2…

Les agents IR3 depuis 2016 (et les promotions précédentes) qui ne sont pas devenus IR2 doivent avoir conscience qu'ils prennent déjà du retard dans leur déroulement de carrière.

↳ S'agissant des candidats ayant connu une promotion accélérée, deux cas de figure sont à distinguer :
- des **IR3 experts particulièrement valorisés par leur hiérarchie** et classés en tête de leur conseil de direction restreint ;
- un **effet d'aubaine géographique :** la direction générale retenant les premiers de chaque CDR, des candidats moins anciens mais affectés dans des directions où le vivier de candidats est moins important (et donc la « concurrence » moins forte) voient mécaniquement leurs chances de promotion augmenter, à dossier équivalent.

Paradoxalement, avec ce nouveau système, certains IR3 experts pourront avancer plus vite que des IR3 chefs de service, en fonction des disparités régionales !

Élément d'opacité supplémentaire en 2023 : nous apprenons à la lecture des résultats qu'une promotion de fin carrière créée en 2022 pour le TA IR2 a rapidement disparu.

DES VOIES DE RECOURS À SAISIR

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;
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 leurs responsabilités !

ÉLECTIONS 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 votre évaluation:

- préparation de votre entretien professionnel ;
- rédaction d'un recours gracieux ou hiérarchique ;
- préparation d'un recours en CAP.

N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER VOTRE REPRÉSENTANT USD-FO !

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

SND & SNCD
USD FO
Union Syndicale des DOUANES