



TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE D'IR3

DES AMÉLIORATIONS QUI CACHENT TOUJOURS DE GRANDES INÉGALITÉS

L'administration a publié en cette fin d'année 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 des dérives

CONDITIONS STATUTAIRES

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

Ces conditions sont appréciées au **1er janvier de l'année, ce qui signifie qu'un inspecteur atteignant le 8ème 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 10ème année d'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 les conditions.

Il faut faire expressément acte de candidature au tableau d'avancement.

423 inspecteurs remplissaient les conditions statutaires pour cette promotion
301 inspecteurs étaient candidats

+1/4 des agents ne postulent donc pas pour cette promotion qui ne requiert aucune mobilité géographique ou fonctionnelle dans le cadre de l'expertise ou de la fin de carrière

UN VOLUME DE PROMOTIONS EN AUGMENTATION GRACE A L'USD-FO L'USD-FO DÉFEND L'EXPERTISE

Dans le cadre des accords du 4 avril 2022, l'**USD-FO** a obtenu le relèvement de 5 points du taux de promotion au grade d'IR3 pour 2023 (et 2024), alors que la catégorie A était à l'origine oubliée ! Le volume de postes offerts à la promotion augmente donc sensiblement.

2020	2021	2022	2023
101	95	102	118

Si le volume de promotions régressait ces dernières années, l'**USD-FO** s'est battue pour que le taux de promotion au grade IR3 soit augmenté lors des accords du 4 avril 2022, ce qui explique l'évolution positive 2022/2023 puisque le taux de promotions appliqué au vivier d'agents promouvable est passé de 23 à 28% (passage de 102 à 118 promotions annuelles).

Il en est de même pour le taux applicable au TA IR2 en 2023 (augmentation de 28 à 30%).

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 surcroît, sous la pression de l'**USD-FO**, le pourcentage de collègues promus IR3 via la filière "expertise" a augmenté après de longues années de chute, alors que l'administration n'avait cessé de marginaliser cette voie d'accès au grade.

2020	2021	2022	2023
52,00 % (53/101)	44,00 % (42/95)	56,00 % (58/102)	69,00 % (82/118)

⊗ **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 autre chef 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. Pour l'**USD-FO**, le qualificatif de « chef de service » doit être réservé aux agents qui effectuent les comptes-rendus d'évaluation et qui assurent le suivi du temps de travail des agents de leur service, ainsi qu'à leurs adjoints susceptibles d'exercer ces fonctions en cas d'intérim.

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...

LA TOUTE-PUISSANCE DU CONSEIL DE DIRECTION RESTREINT

Depuis les Lignes Directrices de Gestion Promotion (LDG Promotion) 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, dans lequel siègent les seuls représentants de l'administration. Cette instance classe les candidats d'une même interrégion ou direction ;

- **le mérite constitue le critère principal de classement des agents**, l'ancienneté étant désormais un critère anecdotique (dit de « départage ») dans l'étude des dossiers individuels.

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 des candidatures, telle qu'établie à l'issue du CDR, est rarement remise en cause par la direction générale au niveau central. Celle-ci retient les premiers de chaque CDR afin d'établir la liste nationale des lauréats

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

**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 entre 2002 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**, l'ancienneté des inspecteurs candidats à l'expertise – et possédant un bon dossier - a été davantage prise en compte cette année, en application des accords du 4 avril 2022.

A titre d'illustration, sur les 82 lauréats "experts", la majorité est inspecteur depuis au moins 2007, soit 16, 17 voire 20 ans pour certains collègues avant d'obtenir une promotion en douane !

Alors que les promotions d'inspecteurs des années 2008-2009 remplissent désormais les conditions statutaires, nombre de collègues des promotions précédentes ne sont toujours pas lauréats.

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

DES VOIES DE RECOURS À SAISIR POUR LES INSPECTEURS LÉSÉS

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)

