



*Le syndicat des cadres  
et des personnels d'encadrement  
de la direction générale des douanes et droits indirects*

**Le Journal**

**N° 4 – juin 2012**

# **Numéro spécial : "Carrières longues"**

Cher(e) collègue,

Vous êtes nombreux à nous poser des questions sur les délais de passage au grade d'IR3, sur les différences de carrières pouvant exister entre la filière « expertise » et celle de « chefs de service », sur les modalités de passage d'un grade à un autre (IR2, IR1/IP1) et sur les perspectives de fins de carrière avec les nouveautés relatives au statut d'emploi de chef de service comptable (CSC fonctionnel).

Aussi, CGC-Douanes a décidé de publier un numéro Spécial uniquement consacré aux « carrières longues » qui se veut le plus pédagogique possible par sa présentation sous forme de questions/réponses.

Il se présente en 3 parties :

**I- L'accès à la carrière longue (à partir du grade d'IR3) ;**

**II- Le déroulé de la carrière des IR : les promotions aux grades d'IR2, d'IR1 et d'IP1 ;**

**III- Les promotions au statut d'emploi de CSC2 et CSC1**

Que vous soyez inspecteur, inspecteur régional ou IP1, CGC-Douanes espère que vous trouverez dans ce document des éléments d'information qui vous intéresseront.

Bonne lecture !



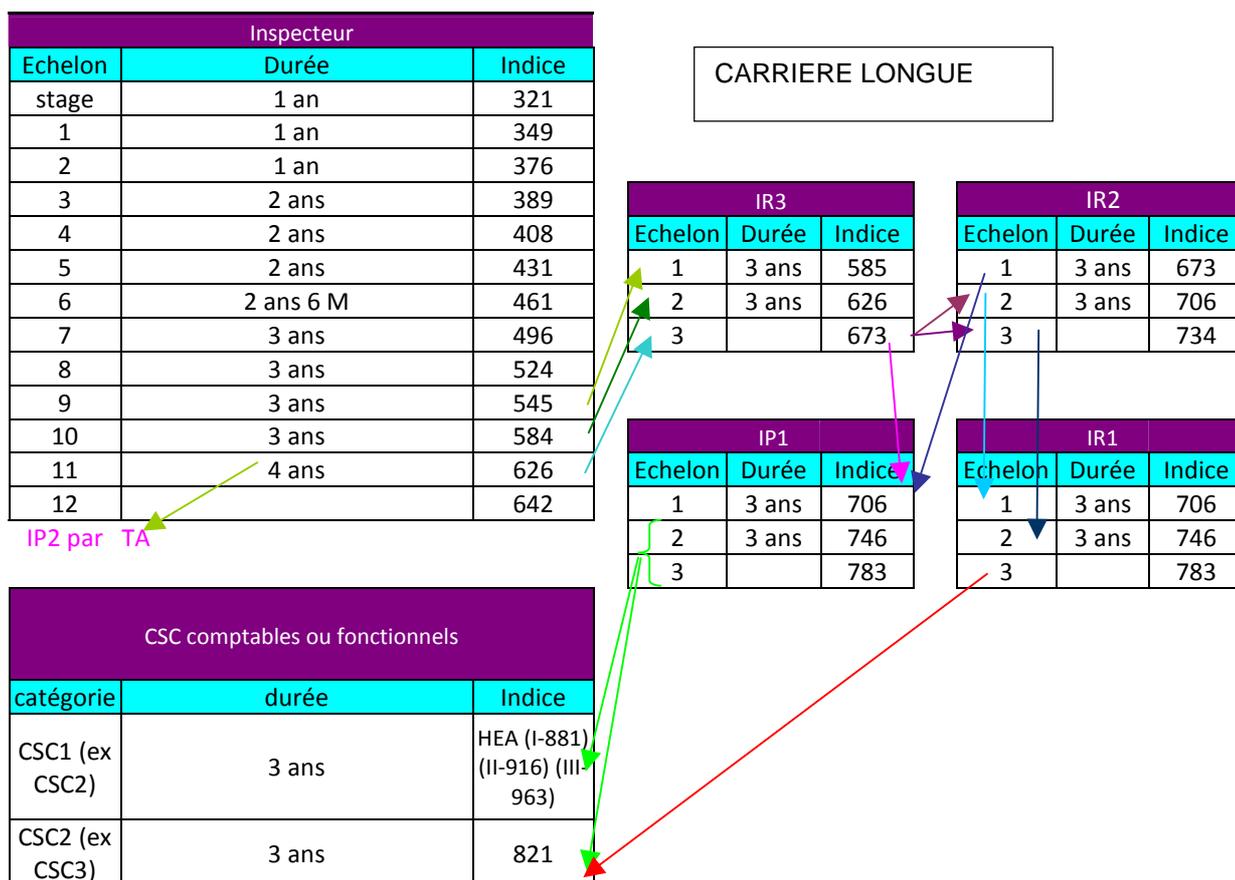
CGC – Douanes

2, rue Neuve Saint-Pierre - 75181 Paris Cedex 04 - Tél. : 01 53 17 86 62 -  
Mél : [contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr](mailto:contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr) - Site : [www.cgcdouanes.info](http://www.cgcdouanes.info)

La carrière dite « longue » constitue l'une des deux voies d'accès au cadre « supérieur » : l'inspecteur a en effet le choix entre :

1. la carrière directoriale dite « courte » en se portant candidat à la sélection professionnelle d'IP2 (qui ne sera pas traitée ici) à partir d'un an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon d'inspecteur.
2. la carrière « longue » à partir du grade d'IR3 en optant pour la filière « chef de service » ou celle d' « expert », cette dernière étant sans obligation de mobilité.

### Schéma carrières longues en Douane



## I - L'accès à la carrière longue : la promotion au grade d'IR3 et la promotion au grade d'IP2 par tableau d'avancement

### A – Promotion au grade d'IR3 : Critères statutaires et considérations générales

Les inspecteurs doivent justifier de :

- 14 ans et 6 mois de carrière en catégorie A (avec reprise de la durée de service militaire accompli, de la période probatoire et d'une partie des années de services en catégorie B) ;
- et avoir atteint le 9<sup>ème</sup> échelon de leur grade au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

Il existe 2 filières :

- celle de « chef de service » (impliquant une mobilité) ;
- celle d' « expert » (promotion sur place).

Il existe aussi une possibilité de promotion précédant un départ en retraite.

#### Quel est l'âge moyen / échelon moyen d'accès au grade d'IR3 ?

	IR3 Promus en 2010				IR3 promus en 2011			
	Chefs de service	Experts	Promotions retraite	Total agents promus	Chefs de service	Experts	Promotions retraite	Total agents promus
<b>Nbre d'agents promus</b>	42	143	22	207 dont 179 concours et 28 LA	34	136	18	188 dont 156 concours et 32 LA
<b>Age moyen</b>	49,79	47,37	58,64	49,06	51,32	46,84	59,33	49,06
<b>Promus dès le 9<sup>ème</sup> échelon</b>	26 %	17 %	-	18 %	35 %	29 %	-	27 %
<b>Echelon du plus grand nombre de promus</b>	10 <sup>ème</sup> (57 %)	10 <sup>ème</sup> (52 %)	10 <sup>ème</sup> (32%) 11 <sup>ème</sup> (32 %)	10 <sup>ème</sup> (51 %)	10 <sup>ème</sup> (38 %)	10 <sup>ème</sup> (53 %)	11 <sup>ème</sup> (78 %)	10 <sup>ème</sup> (45%)

La plupart des inspecteurs sont promus au grade d'IR3 au 10<sup>ème</sup> échelon quelle que soit la filière choisie mais ils sont de plus en plus nombreux à obtenir une promotion dès le 9<sup>ème</sup> échelon (35 % en 2011 pour la filière chef de service et 29 % pour la filière expertise).

Sur plusieurs années, on constate que les délais pour accéder au grade d'IR3, notamment dans la filière expertise, sont de plus en plus réduits et que le nombre d'inspecteurs promus se maintient à un niveau élevé (207 en 2010 et 188 en 2011).

***Commentaires*** : Malgré ces améliorations, l'inspecteur issu du concours externe qui a choisi la carrière longue doit attendre entre 15 et 20 ans au minimum avant de bénéficier d'une première promotion (accès à l'expertise dès le 9<sup>ème</sup> échelon, soit vers 38-40 ans au plus tôt), ce qui est long si on compare avec la sélection professionnelle d'IP2 ouverte dès 1 an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon (dès 29 ans pour les plus jeunes candidats). Pourtant, certains inspecteurs font rapidement face, dans leur carrière, à de lourdes responsabilités de nature managériale ou d'expertise de haut niveau et il est dommageable de ne pas pouvoir récompenser ces efforts de façon plus rapide.

Malheureusement, la direction générale ne semble pas encline à un éventuel assouplissement des conditions statutaires pour bénéficier de la promotion IR3 arguant d'une baisse continue de l'échelon moyen d'accès à la carrière longue et de l'allongement des carrières.

## **Comment se déroule la sélection en CAPL et en CAPC ?**

**Principe** : Il est tenu compte, pour tous les inspecteurs, que ceux-ci soient issus de la liste d'aptitude, du concours ou de l'examen professionnel, de l'ancienneté réelle de grade calculée à partir de la date de nomination au grade.

En **CAPL**, le classement s'effectue en fonction de la qualité des dossiers, mais aussi en fonction de la date d'accès à la catégorie A, puis de l'ancienneté de grade et de la prise de rang dans l'échelon. Une **liste unique** de collègues méritant d'être proposée au tableau d'avancement est établie quels que soient les postes sollicités (y compris expertise et promotion retraite) sur la base des propositions des directeurs.

La **CAPC** tient compte de l'ordre de classement des agents au sein de leur CAPL respective en particulier pour les candidats à l'expertise. Les compétences managériales des agents sont plus particulièrement examinées s'agissant des candidatures aux postes de chefs de service. La **CAPC** prend en compte également, dans la mesure du possible, l'ordre de priorité de choix émis par les candidats.

Il y a 2 CAPC de promotion annuelle (TA) au grade d'IR3 (juin et décembre).

***Commentaires*** : La direction générale ne revient pas, sauf exception, sur le classement effectué en CAPL. Or, certains présidents de CAPL vont privilégier le mérite, certains préféreront l'ancienneté et d'autres seront plus sensibles à respecter un équilibre entre les deux, en faisant en sorte que les anciens inscrits ne soient pas systématiquement dépassés par de nouveaux promouvables méritants. Il semble effectivement important qu'un certain équilibre soit respecté afin de permettre aux inspecteurs les plus méritants d'accéder rapidement à des grades supérieurs tout en ne marginalisant pas les autres qui seraient systématiquement écartés des promotions au bénéfice de nouveaux inspecteurs ayant vocation à accéder à la promotion.

## **Quelle est l'incidence de présenter les candidats par ancienneté réelle de grade plutôt que par ancienneté dans l'échelon ?**

Cette présentation a été mise en place en 2009/2010 pour toutes les CAPC du cadre supérieur (y compris donc les IR). Elle permet le « rattrapage » des lauréats du concours en gommant l'effet du reclassement des agents issus de la liste d'aptitude.

**Commentaires** : Cette mesure est de bon sens car il ne serait pas cohérent que certains contrôleurs/CP promus inspecteurs puissent, du fait des reconstitutions de carrière, bénéficier d'une nouvelle promotion au grade d'IR3 avant même que des inspecteurs ayant réussi le concours externe ne puissent y prétendre. Elle permet pour autant aux inspecteurs issus du concours interne, de la liste d'aptitude voire de l'examen professionnel de bénéficier de promotions au grade d'IR d'autant plus rapides qu'elles interviennent sur des postes qui sont moins en concurrence (ex : certains postes d'IR chefs de service).



### **Peut-on postuler à la fois dans la filière expertise et celle de chef de service ?**

Oui, il est possible de demander la promotion au titre de chaque filière et il est tenu compte des choix prioritaires du candidat.

En revanche, on ne peut pas cumuler participation au pré-stage IP et candidature au tableau d'avancement d'IR3.



### **Quelles répartition géographique des promotions IR3 ?**

Direction ou service	Total des agents promus en 2010	Total des agents promus en 2011
CID	4	6
DNRFP	4	3
DNRED	15	14
DNSCE	6	7
DI PARIS	43	44
DI ROISSY	5	5
DI LILLE	11	11
DI METZ	8	9
DI DIJON	11	10
DI LYON	11	15
DI MARSEILLE	17	14
DI MONTPELLIER	13	10
DI BORDEAUX	13	12
DI NANTES	14	14
DI ROUEN	13	7
DI ANTILLES/GUYANE	6	2
GUADELOUPE	2	1
GUYANE	3	1
LA REUNION	4	3
POLYNESIE FRANCAISE	2	0
NOUVELE CALEDONIE	2	0
WALLIS ET FUTUNA	0	0
TOTAL	207	188

## **Quels sont les critères pour accéder au grade d'IR3 retraite ?**

Tous les agents ayant vocation statutaire, remplissant les conditions d'un départ à la retraite, présentant un bon dossier et souscrivant un engagement de départ à la retraite sous 6 mois à compter de la date de nomination peuvent prétendre à la promotion IR3, quel que soit le mode d'accès à la catégorie A (concours ou liste d'aptitude).

L'administration a tendance à privilégier les inspecteurs issus du concours mais ceux-ci sont peu nombreux à ne pas déjà avoir accédé au grade d'IR3 quand la date de la retraite approche. Aussi, dans les faits, ce sont surtout les inspecteurs issus de la liste d'aptitude qui en bénéficient.

Lorsqu'il n'y a pas suffisamment de candidats à la promotion retraite (ce qui a pu notamment être le cas dans le cadre de la réforme des retraites qui rallonge la durée des carrières) et que le taux de promotion retraite n'est pas saturé, de nouvelles nominations au grade d'IR3 peuvent intervenir au titre des autres filières afin de ne pas minorer les possibilités de promotion.

## **Y a-t-il des différences en fonction de l'origine des candidats (concours, examen professionnel, liste d'aptitude) ?**

- Qu'ils soient d'origine interne ou externe au concours d'inspecteur, tous les collègues peuvent accéder au grade d'IR3 quelle que soit la filière choisie. Pour les inspecteurs issus du concours interne, il faut éventuellement tenir compte de l'ancienneté éventuellement acquise en catégorie B : « Viennent en déduction des 14 ans 6 mois de services effectifs au sein de la catégorie A, la durée de service national, la période probatoire précédant la titularisation ainsi que la durée qui excède la 10<sup>ème</sup> année de l'ancienneté au sein de la catégorie B (c'est la durée moyenne de chaque échelon passée au sein de la catégorie B qui sert pour le calcul à laquelle s'ajoute l'ancienneté restante dans le dernier échelon détenu )»

- Pour les collègues de catégorie A qui ont bénéficié de la promotion inspecteur par examen professionnel, ceux-ci seront vraisemblablement traités comme des inspecteurs « concours » dans le cadre de la promotion IR3. Ils pourront donc normalement bénéficier de la promotion non seulement comme chef de service mais aussi comme expert.

- S'agissant de la liste d'aptitude, dans les faits, les inspecteurs qui en sont issus ne sont promus IR3 que dans la filière « chefs de service » dès lors qu'ils ne sont pas en concurrence avec des inspecteurs concours même moins bien classés.

## **B – La filière expertise**

Cette filière permet aux inspecteurs ayant vocation au grade d'IR3 qui ne souhaitent pas effectuer de mobilité géographique et/ou fonctionnelle d'être promus au grade supérieur en conservant les mêmes fonctions dès lors qu'ils ont acquis une compétence particulière sans ces fonctions.

### **Quelles sont les familles d'expertise ?**

Il existe 6 familles (ou filières) d'expertise :

- administration générale (y compris enseignement relevant des écoles de Tourcoing et Rouen) ;
- Opérations commerciales « OP CO » ;
- ODJ et enquêteurs (DNRED – SRE- tracfin) ;
- Surveillance (spécialistes et enseignement ENBD La Rochelle compris) ;
- Informaticiens (agents possédant la qualification TAI et l'exerçant actuellement) ;
- Agents mis à disposition et détachés

### **Quelle gestion en CAPC ?**

En **CAPC**, les agents inscrits pour une filière (ou « famille ») sont listés, à l'ancienneté dans cette filière. Les critères de choix sont :

- la qualité du dossier individuel ;
- dans chaque filière, il est tenu compte du classement en CAPL quand 2 agents de la même direction se trouvent en concurrence dans la filière.

On peut donc, dans les faits, ne pas être très bien classé en CAPL et pour autant être classé 1<sup>er</sup> d'une filière peu demandée.

Pour les grandes familles d'expertise comme la filière AG, l'administration est en mesure de retenir généralement au moins le premier de chaque CAPL, ce qui peut ne pas être le cas de filières offrant un nombre de places plus limité, où tous les premiers candidats de CAPL peuvent ne pas être retenus faute de places suffisantes dans cette filière d'expertise.

### **Quelles conditions pour accéder au grade d'IR3 expert ?**

Afin de postuler dans une filière d'expertise donnée, il faut avoir exercé ses fonctions dans une famille professionnelle pendant 2 ans minimum. L'administration admet la possibilité d'avoir exercé plusieurs postes différents au sein d'une même filière.



## ***Dans quelles circonstances peut-on déroger à la règle des deux ans d'ancienneté pour prétendre au grade d'IR3 « expert » ?***

Il existe des dérogations à la règle des 2 ans minimum pour acquérir l'expertise dans une famille :

- pour les ODJ et les informaticiens, l'acquisition de la qualification, si elle est validée, dispense de cette durée minimum de 2 ans.
- lorsque le changement de famille résulte d'une mesure de réorganisation ou lorsque le changement intervient à la demande expresse de l'administration.
- lorsque le collègue a déjà exercé dans une famille professionnelle pendant plusieurs années tout en l'ayant quitté depuis moins de 2 ans (exemple : inspecteur informaticien parti en détachement ou mis à disposition pendant moins de 2 ans (qui dépend donc d'une nouvelles filière MAD/détachement) et qui revient sur un poste relevant de sa filière d'origine (informatique) : celui-ci pourra postuler comme IR3 dans la famille d'expertise « informatique ».)

***Commentaires : On constate que, ce qui prédomine dans la promotion au sein de la filière expertise, ce n'est pas tant l'acquisition d'une expertise que la possibilité d'être promu sur place.***

***C'est dommageable pour les inspecteurs ayant une véritable expertise qui ont pu exercer plusieurs années dans une filière donnée et qui l'ont quitté – dans le cadre d'une mutation géographique par exemple – juste avant d'être en mesure d'obtenir une promotion.***

***Cette situation est à comparer à celle des inspecteurs promus « experts » alors qu'ils ont parfois moins de deux années d'ancienneté dans leur filière et donc une expérience relative dans la filière où ils sont promus. On peut également noter cette expérience relative pour des inspecteurs qui vont exercer un métier très différent du précédent mais qui est repris dans la même filière et permet donc de satisfaire aux critères de promotion.***



## ***Une fois nommé IR3 expert, peut-on obtenir une mobilité avant deux ans ?***

Depuis la campagne du tableau annuel de mutation (TAM) 2012, il est possible, pour les agents promus à l'expertise, de s'inscrire au TAM sans attendre le délai de 2 ans. S'ils sont retenus à la CAPC des mouvements de catégorie A, ils sont affectés « à la résidence » et c'est le chef de la circonscription interrégionale qui leur désigne le poste à rejoindre. De ce fait, ils peuvent changer de « famille » avant les deux ans.



## ***Y a-t-il une égale répartition des promotions entre les filières ?***

La répartition n'est pas égale puisque le nombre de postes d'IR3 dévolus à l'expertise offerts dans chaque filière est proportionnel à la répartition des inspecteurs ayant vocation dans chaque filière. Ainsi, en 2010, sur 143 promus à l'expertise, 63 l'ont été dans la filière AG, 23 dans la filière OP CO, 16 dans la filière enquêteurs/ODJ, 25 dans celle de la surveillance, 8 en informatique et 8 au titre des MAD/détachés.

Il existe cependant une possibilité de rééquilibrage dans le cadre de la « réserve » : il s'agit d'un petit volant d'ajustement permettant de renforcer une filière d'expertise par rapport à une autre en fonction de la qualité de certains dossiers. C'est la direction générale qui propose la composition de cette réserve, répartition qui est soumise en CAP aux élus du personnel.

### **Y a-t-il des spécificités en Ile-de-France ?**

En gestion, au minimum 5 promotions à l'expertise dans la filière AG sont systématiquement réservées à chaque CAPC pour les agents en fonction à la direction générale afin de tenir compte du nombre important de candidats dans la famille AG en administration centrale.

### **Les collègues issus de la liste d'aptitude peuvent-ils bénéficier d'une promotion à l'expertise ?**

Dans les faits, on constate que les collègues issus de la LA ne bénéficient que de la promotion IR3 « chefs de services » ou de la promotion retraite. Par ailleurs, on peut noter qu'ils n'ont pas d'évolution de leur carrière au-delà du grade d'IR3. Une réflexion est en cours pour leur permettre d'accéder éventuellement au TA d'IR2 sous certaines conditions.

### **Qu'est ce qui explique que certains collègues accèdent au grade d'IR3, filière expertise, dès le 9<sup>ème</sup> échelon quand d'autres l'obtiennent au 12<sup>ème</sup> échelon ?**

Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer : la qualité des dossiers, le classement en CAPL, la concurrence entre le nombre d'agents issus de la même filière.

## **C – La filière chefs de service**

Les postes proposés – souvent à deux reprises – au grade d'IR et non pourvus lors de la CAPC de mutation semestrielle des IR2/IR3 sont offerts au tableau d'avancement au grade d'IR3.

### **Pourquoi certains collègues qui sont, de fait, chefs de service ne peuvent accéder au grade d'IR que dans la filière expertise ? (c'est le cas de tous les chefs de groupe au SNDJ et dans d'autres structures telle la DNRED, voire en OP CO)**

La base de travail pour les enquêtes du cadre supérieur est dictée par la définition des emplois de référence (ER) A+ qui détermine si un poste est ou non qualifié « chef de service ». Les postes de chef de groupe ne sont actuellement pas qualifiés « chefs de service » alors que c'est le cas des chefs de service douanier de la surveillance (CSDS) placés à la tête des grandes ou très grandes unités.

***Commentaires : Il appartient à l'administration et aux chefs des services concernés de faire évoluer cet état de fait : il n'est pas normal que des agents exerçant des tâches managériales accèdent au grade d'IR3 dans la même filière que les agents catégorie A qu'ils encadrent sachant que la filière « chef de service » permet des déroulements de carrière souvent plus rapides que celle réservée aux experts (promotion dès le 9<sup>ème</sup> échelon plus aisée du fait d'une concurrence moins vive, déroulement plus rapide et avantages indemnitaires parfois supérieurs).***

***Il faudrait permettre la promotion sur place dans la filière « chef de service » d'inspecteurs dont les fonctions sont principalement de nature managériale (quand bien-même ils traitent certains dossiers en propre), fonctions qu'ils occupent sur la base du volontariat. On pourrait s'inspirer de la situation de certains IR3 promus à l'expertise en surveillance et nommés à la tête des grandes ou très grandes unités qui ont été régularisés en qualité de chefs de service.***



### **Quelles règles s'agissant des mutations des chefs de service ?**

L'administration impose un délai de séjour de 2 ans sur un poste de chef de service avant de pouvoir postuler à un autre. Pour autant, il existe de multiples dérogations à cette règle telles que :

- la restructuration du service ;
- les promotions au grade supérieur ;
- une durée d'exercice presque atteinte ;
- la vacance d'un poste déjà proposé plusieurs fois en CAP ;
- les mutations liées à une nécessité de service ;
- une situation personnelle exceptionnelle pour l'agent (problèmes de santé graves...)
- certaines régularisations sur place (adjoints) liées à des modifications de l'encadrement du service.

## **D – La promotion au grade d'IP2 par tableau d'avancement**

Les inspecteurs peuvent également accéder, dans le cadre de la carrière longue, au **grade d'IP2** par la voie d'un tableau d'avancement (sans avoir donc à passer les épreuves de la sélection professionnelle).

Ce dispositif est ouvert aux inspecteurs qui peuvent justifier de :

- 20 ans et 6 mois de services effectifs dans leur grade ou dans un corps de catégorie A ;
- et qui ont au moins 1 an d'ancienneté dans le 11<sup>ème</sup> échelon de leur grade.

Ce dispositif ne concerne dans les faits qu'un à deux inspecteurs (maximum) par an nommés à l'issue du tableau d'avancement des IP2 qui intervient en même temps que celui des IP1.

## II – Le déroulé de la carrière des inspecteurs régionaux : les promotions au grade d'IR2, D'IR1 et d'IP1



**Les critères de promotion ministériels aux grades d'IR3, d'IR2 et d'IR1  
sont-ils atteints ?**

Nombre d'IR promus

	2010	2011
IR1	37	38
IR2	117	125
IR3	207	188
Total	361	351

Ratios d'avancement de grade : taux « pro/pro » (promus / promouvables)

	Année 2011			Année 2012			Année 2013			Année 2014		
	Nbre de promouvables	Taux JO Taux réel	Nbre de promus	Nbre de promouvables	Taux proposé	Nbre de promus	Nbre de promouvables	Taux proposé	Nbre de promus	Nbre de promouvables	Taux proposé	Nbre de promus
IR1	339	25 % (JO) 11,2 (réel)	38	347	14 %	79	384	14 %	54	413	14 %	58
IR2	347	36 %	125	340	34 %	115	302	34 %	103	272	34 %	92
IR3	554	34 %	188	528	32 %	169	434	32 %	139	379	32 %	121

**Commentaires :** On peut remarquer que les taux de promotion sont pleinement atteints en ce qui concernent les IR3 et les IR2, c'est loin d'être le cas des IR1 : cela s'explique par le nombre parfois réduit de candidats dans la filière « chef de service » du fait notamment du manque d'attractivité indemnitaire de ces postes. On peut, en outre, remarquer que les taux de promotion ministériels proposés sont en baisse relative depuis 2011, ce qui est difficile à comprendre alors que dans le même temps, les plans de qualification pour passer de B en A se multiplient : il faut offrir suffisamment de débouchés attractifs aux inspecteurs !

## 1 - Promotion au grade d'IR2 :

Les inspecteurs régionaux de 2<sup>ème</sup> classe sont choisis parmi les IR3 qui ont atteint le 3<sup>ème</sup> échelon de leur grade (au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi).

- **La promotion s'effectue via un tableau d'avancement (TA) linéaire, sans mobilité, sans candidature.** Peuvent cependant être exclus temporairement les agents non proposés par les chefs de service interrégionaux du fait de la qualité jugée insuffisante de leur dossier. Le classement s'effectue en tenant compte de la date de nomination au grade d'IR3 (et si la date est la même entre plusieurs candidats, en fonction de la date de prise de rang en tant qu'IR3).

L'accès au grade d'IR2 est plus rapide pour les agents ayant exercé des fonctions de chef de service depuis l'accès au grade d'IR3 et ce, qu'ils les aient exercées soit d'emblée (promotion au grade d'IR3 filière chef de service), soit à la suite d'une promotion au TA d'IR3 (filiale expertise). Ceux-ci peuvent être promus au grade d'IR2 avant des collègues mieux classés issus de la filière « expertise ». L'accès au grade d'IR2 s'effectue dans la limite du ratio promu/promouvables.

L'administration n'examine pas la situation de collègues ayant bénéficié d'une promotion au grade d'IR3 sur les 3 derniers tableaux d'avancement (il y a donc un délai minimum de 18 mois au sein du grade d'IR3 avant un examen de promotion au grade d'IR2 (2 TA par an)).

Dans les faits, la promotion IR2 s'effectue au bout de 3 à 4 ans minimum de services effectués au sein du grade d'IR3 (pour les collègues promus au grade d'IR3 avec une reprise d'ancienneté) et généralement au bout de 6 ans pour des IR3 expert sans ancienneté.

- **Par ailleurs, la pratique montre qu'aucun IR3 promu inspecteur à l'issue de la liste d'aptitude de B en A n'accède au grade d'IR2 ;** toutefois ce point est en discussion et les règles pourraient être redéfinies au 1<sup>er</sup> trimestre 2012 pour les collègues chefs de service ayant fait leurs preuves et moyennant une certaine temporisation par rapport aux autres chefs de service.

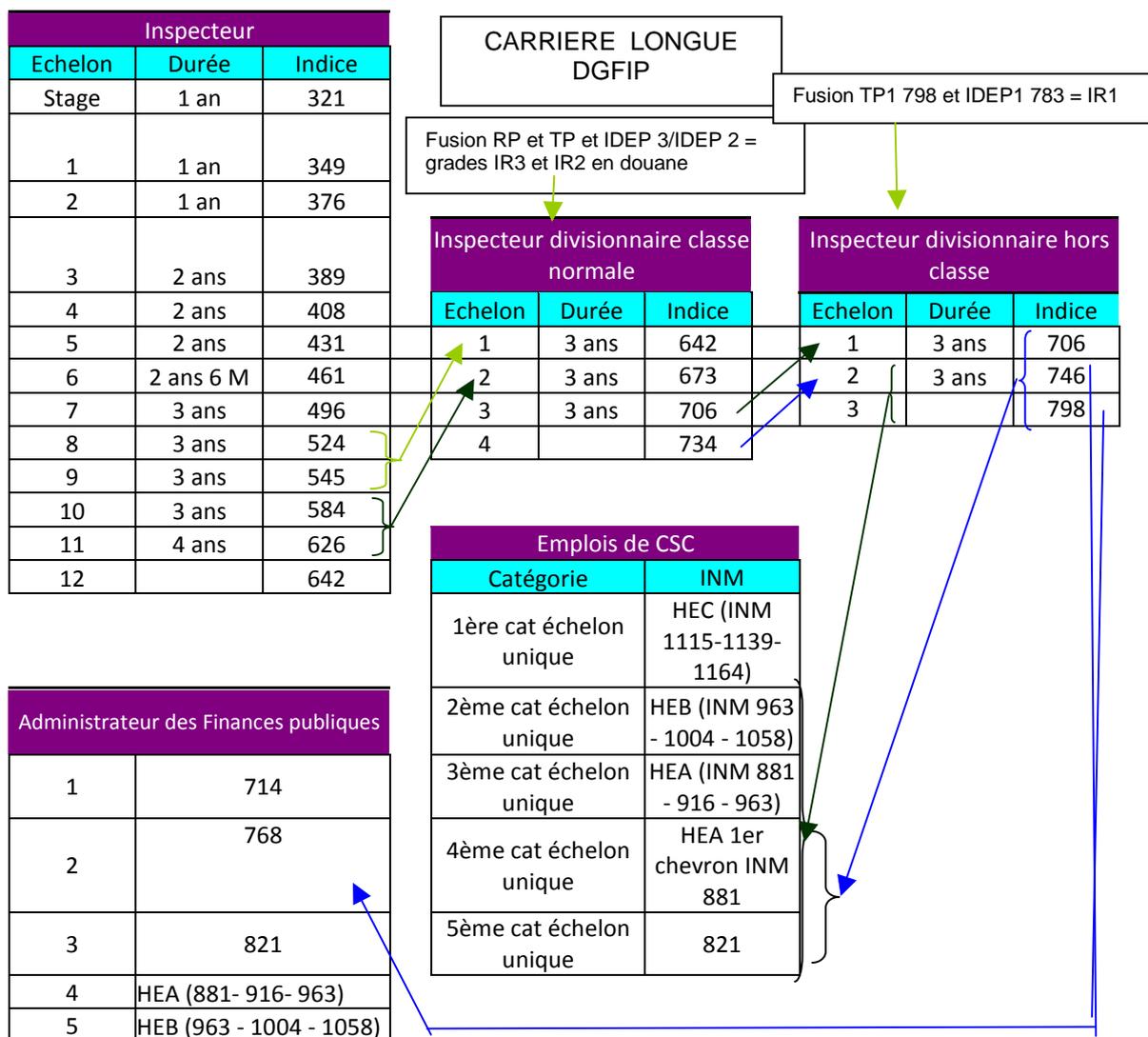


### Y a-t-il des projets de fusion des grades IR3/IR2 sur le modèle de la DGFIP ?

La DGFIP a obtenu, dans le cadre de l'harmonisation statutaire, la fusion des grades de receveur percepteur (RP) et trésorier principal (TP), pour la filière gestion publique, et inspecteur départemental de 3<sup>ème</sup> classe (I DEP3) et inspecteur départemental de 2<sup>ème</sup> classe (I DEP2), pour la filière fiscale.

Elle a créé un grade unique d'inspecteur divisionnaire de classe normale qui comporte 4 échelons au lieu de 6 auparavant (linéarité depuis l'INM 642 jusqu'à l'INM 734) atteignables en 9 ans. En Douane, il s'agit de cinq échelons (585, 626, 673, 706 et 734) correspondant aux grades d'IR3 et d'IR2 atteignables en 12 ans.

**Commentaires :** *Ce point n'est semble-t-il pas d'actualité en douane compte tenu du coût qu'il représenterait et des améliorations récemment obtenues au niveau des statuts d'emploi de CSC (cf point III). Or, il n'est pas logique qu'au sein d'un même ministère, les déroulements de carrière ne soient pas identiques.*



## 2 - Promotion au grade d'IR1 ou d'IP1 :

### A – Promotion au grade d'IR1

Les inspecteurs régionaux de 1<sup>ère</sup> classe sont choisis parmi les :

- IR2 ayant atteint au moins le 2<sup>ème</sup> échelon et comptant au minimum 3 ans d'ancienneté dans ce grade ;
- les inspecteurs principaux de 1<sup>ère</sup> classe (mais aussi certains IP2 et certains DSD2)

Comme pour le grade d'IR3, il existe différentes filières en IR1 :

- filière « chef de service »
- filière « expertise »
- « promotion retraite »

La promotion s'effectue via un tableau d'avancement « classique » (emplois offerts par voie d'enquête) sur candidature en mobilité géographique ou fonctionnelle, examinée en CAPC et offrant les postes prioritairement aux collègues du grade et, à défaut, en promotion.



CGC – Douanes

2, rue Neuve Saint-Pierre - 75181 Paris Cedex 04 - Tél. : 01 53 17 86 62 -  
Mél : [contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr](mailto:contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr) - Site : [www.cgc-douanes.info](http://www.cgc-douanes.info)

Une attention particulière est portée au profil et à la qualité du dossier (sélection au très grand choix), notamment au regard des qualités managériales (avis des directeurs). Il est également tenu compte pour les candidats au sein de la filière « experts », de l'expertise acquise dans leur filière professionnelle.

### **Pourquoi limiter à 3 catégories les postes d'expertise IR1 ?**

Le nombre d'IR1 « expert » est limité statutairement à 15 % de l'effectif de la classe (article 5 du décret n°2007-400) et la doctrine d'emploi réduit à 3 types de postes les nominations d'experts IR1 : les informaticiens ainsi que les ODJ en raison de leur qualification spécifique et les rédacteurs à la direction générale en raison de leur technicité très pointue.

Globalement, le nombre maximum d'IR1 experts est de l'ordre de 27 agents et ne doit pas excéder ce montant. Il est actuellement de 20 agents. Il est nécessaire de garder une « marge de sécurité » en ne saturant pas le taux de promotion, le nombre de départs à la retraite étant fluctuant et incertain. L'administration veille aussi à ne pas nommer d'agents « trop jeunes » afin de ne pas bloquer pendant un long moment les possibilités de promotion. Mis à part les promotions retraite, elle tend également à nommer des candidats qui auront suffisamment de temps pour dérouler une carrière (CSC).

***Commentaires : Compte tenu de cette contrainte statutaire (15 %), il n'est pas prévu d'ouvrir l'expertise à d'autres catégories de poste, ce qui est dommageable pour tous les IR ayant été nommés experts sur des filières différentes des 3 mentionnées (enquêteurs, MAD, OP CO, surveillance...) qui ne peuvent bénéficier des mêmes déroulements de carrière sauf à solliciter la filière « chefs de service ». Il existe donc une inégalité entre les inspecteurs régionaux en fonction des filières qu'ils ont choisies. Pour autant, les différences indiciaires entre IR2 et IR1 sont ténues : l'indice net du 2<sup>ème</sup> échelon du grade d'IR2 (706) correspond exactement à celui du 1<sup>er</sup> échelon d'IR1 et le 2<sup>ème</sup> échelon d'IR1 ne comporte que 12 points d'indice net supplémentaire par rapport au 3<sup>ème</sup> échelon d'IR2.***

Par ailleurs, une réflexion est en cours afin de permettre la promotion sur place d'IR2 occupant des fonctions d'IR1 « chefs de service ».

***Commentaires : Il serait logique de permettre cette promotion sur place d'IR2 exerçant déjà des tâches managériales et dont le service aurait tout à gagner à qu'ils restent en poste.***

### **Les postes de chefs de services IR1 ou IR2 déclassés faute de candidats au grade inférieur sont-ils nécessairement représentés au niveau de grade correspondant (enquêtes IR1 ou IR2) lors du départ du titulaire afin de maintenir un nombre de débouchés important ?**

Il convient de permettre à tous les collègues IR3 ou IR2 de pouvoir poursuivre leur carrière. Dès lors, tout poste d'IR2 ou d'IR1 déclassé, de façon conjoncturelle, faute de candidats le plus souvent, et ouvert à des IR3 ou IR2, est de nouveau présenté au niveau IR2 ou IR1 lors du départ du titulaire du poste.

La seule dérogation à cette règle dépend de mesures de réorganisation éventuelles qui seraient intervenues dans l'intervalle qui ne justifieraient plus le recalibrage du poste à son niveau initial.

Il n'existe plus de postes implantés ; l'ordre de présentation des postes aux différents niveaux de grade est un outil pour déterminer le niveau des postes mais le calibrage dépend prioritairement de l'organisation retenue par les chefs des directions dans le respect des enveloppes fixées pour leurs effectifs de référence en conférence de dialogue de gestion.



### ***Quels niveaux de prime de responsabilité pour les IR1 chefs de service ?***

Il existe 4 niveaux de primes de responsabilité encadrement des chefs de service qui sont fonction du nombre d'agents en poste (effectifs de référence) et donc de l'importance des responsabilités d'encadrement des chefs des bureaux et du trafic.

Niveau annuel de la prime de responsabilité (brut)	Type de postes de chef de service	Grade
Niveau 4 (6501,41 €)	Chef d'un bureau de niveau 4	Enquête IR1
Niveau 3 (5079,25 €)	Chef d'un bureau de niveau 3 Adjoint au chef d'un bureau de niveau 4 (interim) Chef du CISD de Lille et Metz	Enq IR1 puis IR2/IR3 Enq IR2/IR3 puis TA IR3 Enq IR1 puis IR2/IR3
Niveau 2 (3071,66 €)	Chef d'un bureau de niveau 2 Chef du bureau de Garantie de Paris Adjoint au chef d'un bureau de niveau 3 (interim) Chef d'un service de la viticulture (effectifs de 10 ou plus)  Chef du CISD de Sarcelles Chef d'Infos Douane Service Chef d'un SCEP de Roissy  Chef d'un SRE (effectifs de 10 agents ou plus)	Enq IR2/IR3 puis TA IR3 Enq IR2/IR3 puis TA IR3 Enq IR2/IR3 puis TA IR3 Enq IR1 puis IR2/IR3 puis TA IR3  Enq IR2/IR3 puis TA IR3 Enq IR2/IR3 puis TA IR3 Enq IR1 avec priorité aux IP1 puis TA IP1 Enq IR1 avec priorité aux IP1 puis TA IP1
Niveau 1 (1842,94 €)	Chef d'un bureau de niveau 1 Adjoint au chef d'un bureau de niveau 2 (interim) Secrétaire général (sauf SCN)  Chef d'un SRE (effectifs inférieurs à 10)  Adjoint au chef du SCEP de Roissy Chef d'un service de viticulture (effectifs inférieurs à 10 et supérieurs à 4)	Enq IR2/IR3 puis TA IR3 Enq IR2/IR3 puis TA IR3 Enq IR1 puis IR2/IR3 puis TA IR3  Enq IR1 puis IR2/IR3 puis TA IR3  Enq IR2/IR3 puis TA IR3 Enq IR2/IR3 puis TA IR3

***Commentaires : On peut déplorer le manque d'attractivité des postes de « chefs de service » du fait de primes de responsabilité dont le montant est parfois insuffisant au regard des contraintes.***



## **Quelles sont les fonctions exclues du dispositif de la prime de responsabilité ?**

Les fonctions exclues de ce dispositif sont celles d'adjoint à un chef divisionnaire, adjoint à un chef de bureau de niveau 1, les « postes particuliers » dans les services à compétence nationale ou en direction régionale garde-côtes.

***Commentaires : Il serait normal d'étendre les primes de responsabilité à l'ensemble de la filière « chef de service ».***

## **B – Promotion au grade d'IP1**

Les inspecteurs régionaux peuvent accéder au grade d'IP :

- par le biais du tableau d'avancement : IR2 depuis 2 ans dans le 1<sup>er</sup> échelon et IR3 dans le 3<sup>ème</sup> échelon et totalisant 2 ans de services effectifs dans le grade (mais aussi certains IP2) ;
- par le biais des passerelles statutaires avec le grade d'IR1.

Un TA a lieu à la fin du premier semestre de chaque année. Les postes offerts sont ceux qui restent vacants à l'issue des deux tours de mutation des IP du 1<sup>er</sup> semestre et de l'affectation des IP issus de la sélection. Entre 10 et 15 emplois sont offerts aux IR3 et IR2 en fonction du nombre de postes offerts à la sélection. Il y a parfois un TA complémentaire en fin d'année.

La moyenne des promotions annuelle se situe généralement entre 17 et 20 (19 en 2011, 11 promotions pour le moment en 2012 à la suite du TA du 22 mai 2012).



## **Quelles différences entre les carrières d'IR1 et celles d'IP1 ?**

Les fonctions sont différentes sachant que les postes d'IP1 sont réservées aux emplois à plus forts enjeux managériaux. Par ailleurs, il n'existe pas d'IP1 « experts ».

### **Types de postes dévolus à des IR1 :**

- Chef d'un bureau de douane, d'une très grande unité de surveillance, d'un pôle viticulture, du pôle recouvrement ou comptabilité dans une recette régionale, d'un SRE, de CISD, d'une cellule performance ;
- Adjoint à un chef divisionnaire, au chef d'un bureau de douane, au chef de centre dans un CSRH ;
- Correspondant dans une préfecture maritime, agent Paris spécial (chef de service), secrétaire général...

### **Types de poste dévolus à des IP1 :**

- Chef de pôle en direction (PAE et PLI, en DRGC), chefs divisionnaires, chefs de section (bureaux DG), de division ou de pôle (SCN), chef d'un SRE de plus de 10 agents, d'une unité locale SNDJ, d'un centre de service partagé (CSP) ou d'un centre de services de ressources humaines (CSRH), d'un bureau de douane important ;

- Adjoint à un chef divisionnaire, au chef de pôle dans une DRGC ;
- Agent mobile Paris Spécial (chef de service).

Si les deux grades ont le même déroulement indiciaire, les barèmes de régime indemnitaire (RIG) (plus favorables aux IP1) et les débouchés de carrière sont distincts.

### De quels grades proviennent la majorité des promus IP1 ?

Grade précédent la promotion IP1	Pourcentage
IR1	10,78 %
IR2	82,35 %
IR3	6,86 %

**Commentaires :** La plus grande majorité des IP1 est issue du grade d'IR2 (plus de 82 %) qui ont pu opter pour l'accès aux fonctions d'IP pour l'intérêt des fonctions et le régime indemnitaire mais également en opportunité géographique. Un peu plus de 10 % sont nommés par passerelle. 6,86 % des IP1 procèdent du grade d'IR3.

### Quelles améliorations pour les fins de carrières d'IR1 et celles d'IP1 ?

Les inspecteurs divisionnaires hors classe à la DGFIP (équivalent des IR1) culminent à l'indice net 798 alors que l'indice net du 3<sup>ème</sup> échelon des IR1 et IP1 est limité à 783.

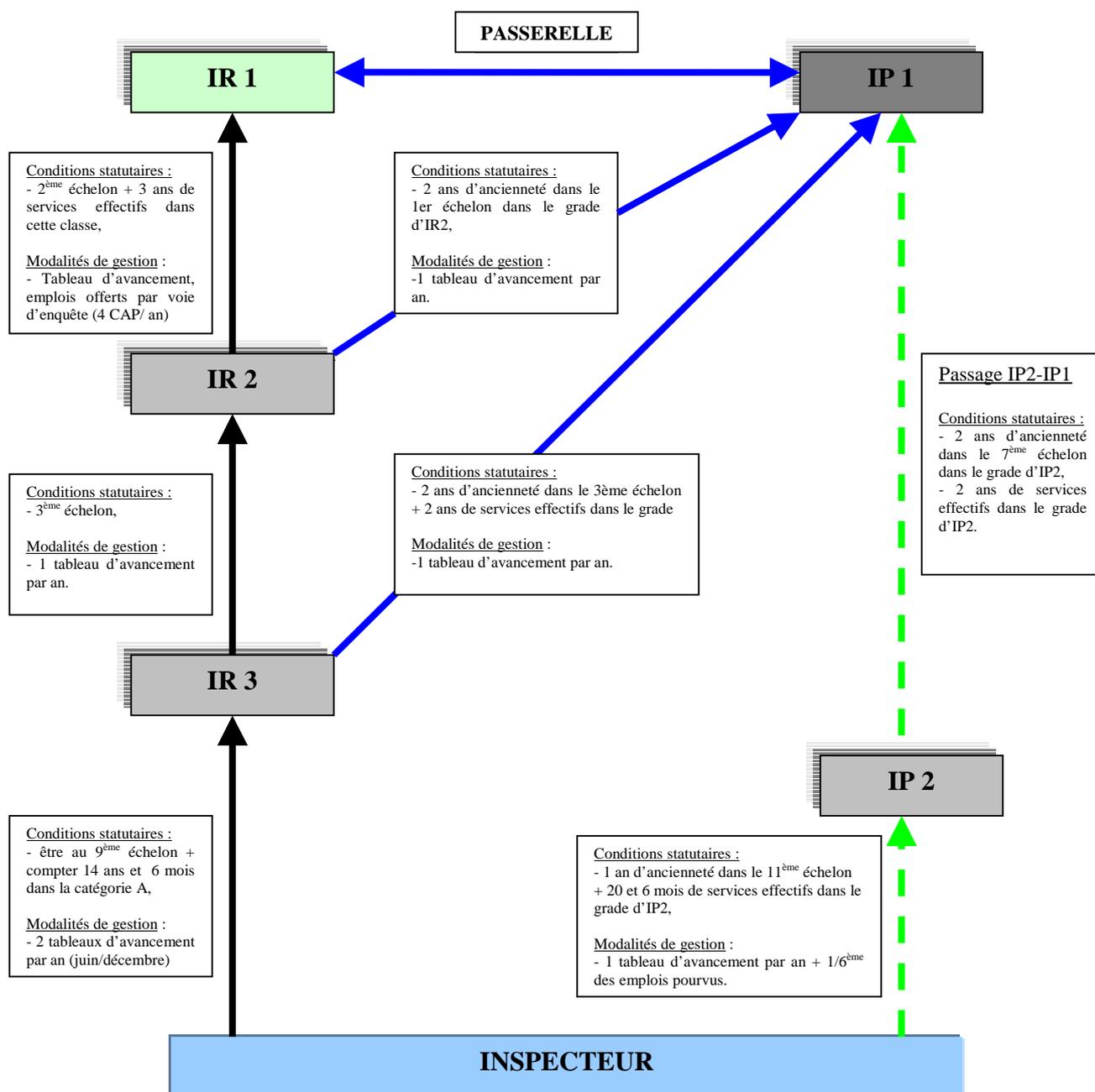
**Commentaires :** La direction générale qui avait accepté de mettre cette mesure à l'étude début 2011 sous certaines réserves indique désormais que cette revendication n'est pas à l'ordre du jour compte tenu des améliorations de carrière offertes dans le cadre du statut d'emploi des CSC. Par ailleurs, elle indique que le régime indemnitaire des IP1 a déjà été bien réévalué suite aux accords de Montreuil. Pourtant, s'agissant d'un même ministère, il serait normal qu'il y ait au moins identité des régimes indiciaires entre les deux directions.

### Existent-ils des critères d'âge pour accéder aux fonctions d'IR1 et d'IP1 ?

Officiellement, il n'existe pas de critères discriminants. Cependant, la pratique montre que les IR1 ne sont pas nommés avant 50 ans et qu'il n'y a pas d'accès au grade d'IP1 après 58 ans, de façon à préserver une durée minimum, une fois le grade d'IR1 acquis, pour « dérouler » une carrière vers le statut d'emploi de CSC.

**Commentaires :** Il paraît urgent de dépasser ces considérations et de privilégier le mérite quel que soit l'âge tout en tenant compte de l'allongement des carrières (certains collègues partent à 67 ans, quelle avancée de carrière pendant une dizaine d'années ?). On peut éventuellement admettre la nécessité de devoir exercer pendant un minimum de temps (2-3 ans ?) suite à sa promotion car certaines formations sont coûteuses (formation IP1 pendant 4 mois) et il ne serait guère logique de former des collègues qui partiraient aussitôt en retraite. Toute autre restriction à des promotions de carrière semble inopportune.

### Récapitulatif – Evolution carrières longues



### III – Les promotions aux statuts d’emploi de CSC2 et CSC1

Depuis le 1<sup>er</sup> mai, l’emploi de CSC3 est rebaptisé CSC2 et celui de CSC2 est renommé CSC1.

#### Quelles règles pour les promotions au statut d’emploi de chef de service comptables ?

Les conditions statutaires exigées pour l’accès à l’emploi de chef de service comptable de 3<sup>ème</sup> catégorie sont uniquement liées à la détention d’un grade s’agissant des IR1 et des IP1 (à la différence des DSD2 qui doivent avoir atteint le 3<sup>ème</sup> échelon de leur grade).

Dans les faits, les collègues du grade IP1 sont prioritaires et ce sont eux qui bénéficient très majoritairement de ces promotions. Celles-ci sont conditionnées par un engagement de départ à la retraite à la suite de leur contrat comptable (limité en durée à 3 ans et 8 mois maximum si les candidats n’ont pas déjà exercé des fonctions comptables).

***Commentaires : Le candidat au statut d’emploi doit donc bien s’assurer des conditions de son départ à la retraite (taux plein, annuités) avant de postuler et s’engager à partir en retraite au bout de la durée déterminée sous peine de revenir à son grade d’origine (IP1) et de devoir retrouver un poste, éventuellement au sein d’une autre direction que celle d’où il vient.***

***Parmi les critères étudiés afin d’être promu CSC, l’exercice de fonctions managériales importantes est un élément discriminant.***

#### Quelles nouveautés en matière de statut d’emploi des CSC ?

Suite au CTR du 6 février 2012 relatif aux retours catégoriels 2012-2013 et au protocole d’accord de Montreuil du 29 février 2012, de nouvelles perspectives de carrière seront offertes notamment aux IR1 et aux IP1 par la création de postes de Chefs de services comptables défonctionnalisés pour les fonctions d’encadrement et d’expertise exercées hors recette régionale.

Sont prévus :

- au 1<sup>er</sup> novembre 2012, la création de 20 postes de CSC2 F (nouvelle appellation des ex-CSC3) ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2013, la création de 20 postes supplémentaires de CSC2 F ;
- la création de 5 postes de CSC1 fonctionnels (nouvelle appellation des ex-CSC2).

Ces emplois ne remettent pas en cause les postes de chef de pôle au sein des 43 recettes régionales gérées comme des emplois comptables à hauteur de 25 postes détachés sous statut d’emploi de CSC2 (ex-CSC3) et de 18 postes attribués prioritairement aux IR1 (occupés actuellement par 6 IP1 et 12 IR1).

Ce statut d'emploi fonctionnel vient compléter le statut d'emploi des CSC « comptables » et permet l'accès en fin de carrière aux indices bruts 1015 et hors échelle A (HEA). Le régime indemnitaire général des CSC fonctionnels sera cependant moins avantageux que celui des comptables.

## **Quels pourraient être les critères de gestion pour accéder au statut d'emploi de CSC défonctionnalisés ?**

Les critères de gestion sont en cours de définition : la doctrine d'emploi devrait être définie fin juin 2012 pour une mise en œuvre dans les CAPC du second semestre (premières nominations envisagées à compter du 1<sup>er</sup> novembre conformément aux accords de Montreuil II).

Deux modalités d'accès à ces nouveaux emplois peuvent être imaginées (à confirmer) :

- **soit des emplois à très fort enjeu managérial (profil « chef de service ») qui nécessiteraient une mobilité** : les 20 emplois « cibles » pourraient naturellement être choisis parmi les :

- chefs d'un bureau bénéficiant d'une prime de niveau 4 (5 bureaux de ce niveau le plus élevé existent, pourvus par des IR1 ou des IP1) ;
- chefs d'un bureau bénéficiant d'une prime de niveau 3 (15 bureaux à sélectionner parmi les 29 bureaux de ce niveau qui sont pourvus actuellement par des IR1, des IP1 et quelques IR2 qui ont bénéficié de mesures de déclassement).

Ces postes pourraient être offerts en priorité à des IP1 et à défaut à des IR1. Des promotions sur place seraient l'option la plus logique afin de donner rapidement corps à la réforme (surtout des IR1 proches de la retraite) avant d'adopter un régime normal d'affectation prioritairement ouvert aux IP1.

- **soit des affectations sans mobilité en tenant compte à la fois du mérite et de l'ancienneté** (20 emplois, 10 en 2012 et 10 en 2013).

Ces postes pourraient être offerts à des IP1 et à des IR1, selon un tableau d'avancement qui tiendrait compte à la fois de l'ancienneté et du mérite (avis des directeurs). Les IP1 auraient donc les choix entre des postes de CSC2 comptables (dans une RR) ou fonctionnels avant un départ à la retraite. S'agissant des IR1, les postes pourraient leur être attribués sur place 6 mois avant leur départ à la retraite.

**BULLETIN D'ADHESION AU SYNDICAT *CGC-Douanes***

**Pour adhérer, renvoyez le présent bulletin, accompagné de votre chèque de cotisation libellé à l'ordre de *CGC-Douanes*, à :**

**CGC-Douanes - 2, rue Neuve Saint-Pierre - 75181 Paris cedex 04.**

**Fiche de renseignements à compléter :**

**Nom :**

**Prénom :**

**Date et lieu de naissance :**

**Fonctions :**

**Grade :**

**Echelon :**

**Coordonnées professionnelles :**

**Service :**

**Direction :**

**Adresse :**

**Tél. :**

**Fax :**

**E-mail :**

**Coordonnées personnelles (si vous désirez y recevoir votre courrier syndical) :**

**Adresse :**

**Tél. :**

**E-mail :**

**Le montant des cotisations est disponible sur le site internet de la CGC-Douanes, rubrique infos pratiques**

**contacts :**

tel : 01 53 17 86 62 - Mél : [contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr](mailto:contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr)



**CGC – Douanes**

**2, rue Neuve Saint-Pierre - 75181 Paris Cedex 04 - Tél. : 01 53 17 86 62 -**

**Mél : [contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr](mailto:contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr) - Site : [www.cgc-douanes.info](http://www.cgc-douanes.info)**