



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

**CAPC n°1 et n°2 (DSD/IP) du 26 octobre 2012 :
De nombreuses informations utiles en matière
de gestion du cadre supérieur !**

CGC-douanes était représentée par Olivier Gourdon (DSD2) et Xavier Beccalori (IP2)

1- Promotion de DSD1 au grade de directeur principal des services douaniers (TA DPSD)

Il s'agissait de la première CAP de promotion au grade de directeur principal des services douaniers (DPSD) : 5 candidats ont été retenus pour une promotion sur place. Compte tenu des critères restrictifs d'accès à ce grade (2 ans maximum avant la prise de retraite), le nombre de candidatures était restreint.

Commentaires CGC-Douanes :

Il convient de noter que le contingent possible de DSD1 passant DPSD est très large puisqu'il est calibré en pourcentage des effectifs de la catégorie A (10 % !) par un arrêté du 2 mai 2012 ; ce niveau est pour autant uniquement théorique car il ne peut être financé par la douane à cette hauteur. Par ailleurs, l'accès à ce grade est restreint par l'obligation de prendre sa retraite à l'issue de 2 années dans le grade de DPSD.

Cette restriction est décevante pour les collègues DSD1 non-administrateurs qui attendaient beaucoup de ce nouveau grade. En effet, lors des premières discussions relatives à ce grade, la sous-direction A ne semblait pas limiter à deux ans avant la retraite la possibilité de promotion. Celle-ci avait d'ailleurs indiqué oralement, lors d'une audience avec la CGC en mai 2012, que les DSD1 non administrateurs promus DPSD pourraient vraisemblablement atteindre au maximum la HEB bis, ce qui n'est finalement pas le cas du fait de la limitation à 2 ans de la durée d'occupation de ce nouveau grade.

Ce grade constitue néanmoins une avancée car les DSD1 qui n'accédaient pas au statut d'emploi de directeur avant la réforme pouvaient seulement terminer leur carrière sur un poste de CSC2 (ancienne dénomination) limité à la HEA. Par ailleurs, ce grade permet de « valider » l'échelon HEB dans la perspective d'un départ à la retraite. La direction générale souligne d'ailleurs qu'à l'origine, le grade de DPSD était uniquement destiné à sécuriser le parcours des administrateurs et n'était pas conçu comme un poste de débouché pour les DSD1 qui n'ont pas occupé des emplois de direction.

CGC-Douanes estime cependant que la réforme du 3^{ème} niveau de la catégorie A profite davantage aux administrateurs qu'aux DSD1 ne bénéficiant pas du statut d'emploi et qu'on aurait été en droit d'attendre des avancées plus uniformes et mieux réparties entre les collègues de la « carrière courte ».

2 – Inscription au tableau d'avancement au grade de DSD1 au titre de l'année 2012.

19 collègues ont été promus pour un total de DSD2 ayant vocation de 46, soit un taux de promotion « promus/promouvables » proche de 42 % (ce qui est un taux exceptionnellement élevé).

Les critères retenus par la direction générale pour la promotion à ce grade ont été :

- tout collègue de grade DSD2 promu dans le statut d'administrateur bénéficie automatiquement d'une promotion au grade de DSD1 (il s'agit d'une forme de sécurisation du parcours de carrière) ;
- il existe des promotions au mérite et d'autres à l'ancienneté. La direction générale précise que de nombreux collègues retenus au titre du mérite (15) auraient été également nommés au titre de l'ancienneté, ce qui rend caduque toute réflexion sur les ratios promotion au mérite / promotions à l'ancienneté.
- S'agissant des promotions au mérite, la direction générale a retenu le premier au classement de chaque direction interrégionale ainsi que 3 candidats de la direction générale.
- Au titre de l'ancienneté, 3 candidats ont été promus.

Il a été signalé que cette sélection par DI pouvait introduire un biais puisque la promotion dépendait beaucoup de la valeur et du nombre des candidats DSD2 par DI. Une sélection nationale aurait, peut-être, été plus neutre. La direction générale estime qu'il n'existe pas de méthode parfaite de sélection et que ce choix par DI permet une répartition équilibrée des promotions d'un point de vue géographique. Elle précise que c'est la première fois qu'est retenu un candidat par DI pour la totalité des directions. Elle indique enfin qu'une pondération a été appliquée au niveau des DSD2 en Ile de France car ils sont nettement plus nombreux que dans les directions provinciales. Les collègues qui n'ont pas été retenus se sont parfois vus reprocher un défaut de mobilité géographique ou fonctionnelle ou un dossier moins bon en comparaison des autres candidats.

A noter que la qualité du dossier compte même au titre de l'ancienneté ! Il y a donc introduction d'une dose de mérite au sein du critère d'ancienneté.

Alerte sur les taux de promotion !

Le sous-directeur A a rappelé que la douane avait sans doute « mangé son pain blanc » en matière de taux de promotion (« pro/pro »), pour la catégorie A notamment, car les taux existants pourraient être remis en cause dès 2013 contrairement au calendrier triennal prévu initialement.

Plusieurs raisons à cela :

- les ministres de Bercy ont récemment rappelé que les efforts engagés à l'avenir en matière statutaire ou indemnitaire seraient essentiellement tournés vers les catégories B et C ;

- de nombreuses mesures statutaires ont d'ores et déjà concerné les catégories A qui ont bénéficié d'avancées non-négligeables (grades de DSD, statut d'emploi d'administrateur, nouveaux statuts d'emploi « défonctionnalisés » pour les fins de carrières longues IP1/IR1, GRAF...);

- selon le sous-directeur, on est entré dans une phase de convergence des taux de promotion au niveau de toute la fonction publique. Or Bercy a traditionnellement des taux plus élevés que ceux des autres ministères...

Il a rappelé qu'en 2012, les taux de promotion qui avaient été impactés (à la baisse) étaient ceux des catégories B et C (avec les effets psychologiques difficiles que cela induit pour des collègues promus dont la promotion va finalement être décalée) mais que la catégorie A avait été relativement préservée. Cela ne devrait donc sans doute pas durer...

Ainsi, pour les futures promotions au grade de DSD1, il faudra faire face à une éventuelle diminution des taux de promotion à laquelle s'ajoutera une augmentation prévisible de l'assiette des collègues DSD2 promouvables. Un effet de ciseau potentiellement délicat à gérer !

Rassurons tout de même les inspecteurs candidats à la sélection IP2 : pour les promotions d'IP2 à venir, la direction générale a précisé qu'il y avait peu de risques de diminution du nombre de promus dans la mesure où le taux prévu était déjà loin d'être saturé (en 2012, le taux de 1,5 % permettait théoriquement la promotion de 25 collègues alors que ce sont 15 inspecteurs seulement qui ont été promus¹)

3 – Promotions au grade de DSD2

4 promotions sur place ont été effectuées pour des collègues de la direction générale ou de la DNRED, après 7 années dans le grade d'IP2, conformément aux règles de gestion.

La sous-direction A a indiqué que cette règle était valable pour tous les postes de la direction générale, y compris l'inspection des services, ainsi que tous les services qui y étaient rattachés.

Sur l'année 2012, 14 IP2 ont été promus au grade de DSD2 alors que le taux de promotion permettait d'aller jusqu'à 16. Il était donc théoriquement possible de promouvoir sur place 2 autres IP2. La sous-direction A est cependant restée ferme sur les principes qui interdisent à un IP2 (avec plus de 7 ans d'ancienneté) d'être promu DSD2 sans mobilité s'il occupe un poste hors DNRED ou DG (divisionnaire par exemple) en indiquant que les dérogations possibles à cette règle étaient très limitées et intervenaient tardivement (les dérogations existantes à ce jour l'ont été à partir de 10 ans d'ancienneté dans le grade d'IP2).

¹ voir le flash infos spécial sélection IP2 mars 2012 sur le site « CGC-Douanes »

CGC-Douanes a déjà maintes fois² indiqué son incompréhension devant ces règles qui interdisent à des IP2 + 7 ans - ayant effectué plusieurs mobilités précédentes - d'accéder au grade de DSD2 s'ils n'effectuent pas une nouvelle mobilité. Il serait opportun de revenir sur les critères de promotion au grade de DSD2 qui ne valorisent pas suffisamment le mérite et guère les mobilités antérieures : en effet, il est tout à fait possible qu'un collègue ait occupé 2 ou 3 postes différents comme IP2 mais qu'il ne puisse pas être promu sur place parce que le poste qu'il occupe n'est pas ouvert à la promotion (division par exemple).

4 – Affectations en qualité de DSD2 ou d'IP2

Deux candidats se sont vus refuser une mutation parce qu'ils ne réunissaient pas les conditions d'ancienneté (un minimum de 2 ans dans le poste), le sous directeur ayant rappelé que cette durée lui paraissait déjà très courte et que de nombreux candidats devaient stabiliser leur parcours de carrière.

Pourtant, 2 autres candidats ont bénéficié d'une mutation alors qu'ils ne réunissaient pas non plus ces conditions avec, il est vrai, parfois de réelles justifications (absence de candidats depuis longtemps, spécialité, pas d'autres candidatures, statut de « Paris-spécial ») et parfois des motivations un peu moins convaincantes (volonté d'avoir une répartition équilibrée des grades (carrières courtes et longues) au sein d'une circonscription).

Partant du principe que, pour être comprises et admises, les règles de gestion doivent être lisibles, CGC-Douanes a rappelé qu'il ne peut y être dérogé que dans des cas exceptionnels et circonstanciés.

Au sujet des cadres « Paris-spécial », la sous-direction A a précisé les règles de mutation qui les concernaient spécifiquement.

Elle considère qu'il faut distinguer deux catégories d'agents de Paris-spécial :

- les collègues qui ont demandé volontairement à rejoindre ce service sont soumis au respect de la règle des « 2 ans d'ancienneté » minimum afin de pouvoir bénéficier d'une mutation.
- Les collègues qui ont été placés sous le statut de « Paris-spécial » dans une situation d'attente ou parce qu'ils ont été remis à disposition d'un service hors douane ne sont pas tenus par cette règle et peuvent bénéficier d'une mutation avant 2 ans.

CGC-Douanes continuera à vous informer régulièrement de façon à ce que chacun puisse connaître les règles de gestion qui sont parfois difficiles à maîtriser compte tenu de leurs subtilités !

² voir journal n°1 juillet 2011 « comment est-on promu DSD2 ? » et journal n°3 février 2012 « CAPC IP-DSD »

