



CAP IP/DSD du Jeudi 25 septembre 2018

Une CAP d'ampleur

CGC-Douanes était représentée par Sylvie Denis (AD), Arlette Mochet (DPSD),
Olivier Gourdon (DSD1) et Olivier Fouque (DSD2)

Cette CAP était présidée par la Sous-directrice A. Particulièrement longue et discutée, elle comprenait des promotions/mutations depuis le grade d'IP1 jusqu'à celui de DPSD en passant par le statut d'emploi de CSC2 et les CAP à tiroirs en IP et DSD... De quoi justifier une tentative de décryptage !

5 promotions au grade de DPSD

6 collègues DSD1 avaient candidaté pour ce grade de fins de carrière sans mobilité avec engagement de partir à la retraite dans les deux ans (31/12/2020 au plus tard), sans possibilité de prolongation. 5 collègues ont obtenu satisfaction, un 6ème candidat n'a pas été retenu car, compte tenu de la date de départ à la retraite prévue, il aurait dépassé de quelques mois les 2 ans. Son cas sera donc revu au cours d'une prochaine CAP.

A noter que 2 collègues ayant été promus étaient jusque là CSC1 sur des recettes régionales.

La moyenne d'âge pour l'accès au grade de DSD1 est, cette fois, moins élevée que lors de la dernière CAPC de 2017 puisque se situant à un peu plus de 61 ans contre 64 ans la dernière fois. Deux collègues étaient au 2ème échelon de DSD1 tandis que 3 autres avaient atteints le plafond de leur grade de DSD1 (HEA3) parfois depuis 8 ans !

Promotions au grade de DSD1 : un tir groupé

Comme en 2017, seulement 12 promotions ont été actées au cours de cette CAP contre 15 en 2016. La liste des collègues répondant aux critères d'éligibilité (2 ans dans le 4ème échelon de DSD2) comportait cette année 35 noms contre 37 en 2017 et 42 en 2016.

A noter une sensible augmentation de l'âge moyen des promus (53,5 ans) qui ont entre 47 et 60 ans (contre 44 à 57 ans lors de la CAPC de promotion DSD1 d'octobre 2017). Les collègues reçus étaient positionnés entre la 2ème et la 25ème place selon le classement établi à l'ancienneté dans le grade de DSD2, avec des propositions de la direction générale particulièrement groupées.

Les promotions DSD1 combinent mérite et ancienneté, ce qui rend les critères d'appréciation très complexes. Chaque candidat est classé dans le tableau selon son ancienneté mais chaque DI effectue un classement entre ses candidats au mérite.



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr

Le syndicat spécialiste des cadres !

De nombreux débats ont eu lieu notamment vis-à-vis d'une collègue placée à la 3ème place de ce tableau qui n'était cependant pas positionnée parmi les premières dans sa direction interrégionale d'affectation. La CGC douanes a fait savoir que cette collègue figurait chaque année depuis près de 5 ans dans le tableau mais qu'elle n'était jamais sélectionnée du fait d'un mérite jugé insuffisant. Il nous semble qu'elle aurait dû obtenir satisfaction cette année au regard de son ancienneté comme le fait généralement la direction générale, en réservant quelques promotions à ce seul titre.

A noter que 3 collègues n'étaient tout simplement pas proposés par leur DI d'origine et ne pouvaient donc être promus. De fait, les collègues promus figuraient dans la première partie du tableau et étaient classés pour la plupart en première ou en seconde position par leur DI d'affectation. La direction générale a parfois préféré choisir un candidat plus éloigné dans la liste en comparant les mérites respectifs des uns et des autres.

Une collègue d'ores et déjà promue administratrice a naturellement obtenu le grade de DSD1.

Même si le choix des promus DSD1 reste toujours un exercice hautement subjectif, ce cru 2018 « groupé » respecte grosso modo l'ordre des nominations au grade de DSD2 tout en portant un jugement sur le mérite, soit un savant mélange ancienneté/mérite selon un ordre qui garantit une relative équité dans les déroulements de carrière.

Promotions au grade de DSD2 : peu de promotions en mobilité, des promotions sur place très discutées.

Seulement 2 collègues IP2 ont été promus en mobilité au cours de cette CAP, au bout de 4 et 5 ans d'exercice dans le grade. Au cours du 1er semestre 2018, 5 IP2 avaient été promus DSD2 dans le cadre d'une mobilité.

Il restait donc la possibilité de nommer sur place 8 collègues :

- 5 promotions ont concernés des collègues ayant 7 ans d'ancienneté dans le grade d'IP2 et 1 promotion pour une collègue ayant 8 ans d'ancienneté. Les promus occupent des postes à la DG, la DNRED, au SNDJ et comme Paris Spécial, ce qui répond à la doctrine communément admise en terme de poste et de durée dans le grade ;

- Comme en 2017 vis-à-vis d'une collègue de l'INSEE, la promotion d'une attachée principale intégrée en 2014 en douane a été vivement discutée. La direction générale a fait savoir qu'elle avait été nommée attachée principale en 2010 et que c'est cette date là qui devait être retenue (cf. débats en fin de compte rendu) ;

- Une collègue ayant occupé des fonctions particulièrement exigeantes à la DG a été nommée sur place au bout de seulement 4 ans. Si les organisations représentantes du personnel ont convenu des efforts effectués et des mérites de l'intéressée, elles ont souligné que cette nomination constituait une entorse importante aux règles de gestion communément admises pour les promotions sur place. La direction générale présente cette promotion comme une exception justifiée à la règle.

La CGC a regretté qu'il n'y ait pas davantage de promotions en mobilité (seulement 7 sur 15) et surtout, que ne soient toujours pas proposées de promotions pour des mobilités à la DG et à la DNRED pour des collègues venant d'autres services. Au regard de la faible attractivité de certains postes à la DG qui sont nombreux à être



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr

Le syndicat spécialiste des cadres !

restés vacants et de la difficulté de certains d'entre eux, il serait temps de mettre en application cette règle qui a été admise au cours de précédentes CAP.

Par ailleurs, la CGC a émis des réserves sur les modalités de promotion aujourd'hui en vigueur : certaines s'effectuent sur la base d'une mobilité mais sans véritable mérite : pour certains, elles constituent une forme d'aubaine permettant de passer DSD au bout de 3 ans et demi parfois en changeant simplement de fonctions tout en restant dans la même ville. Ce type de promotions doit s'entendre normalement comme un moyen de rendre attractifs des postes qui ne le sont pas d'un point de vue géographique. D'autres s'effectuent à l'ancienneté sur place avec une dose de mérite. D'autres enfin s'effectuent sur place au très grand choix. Il faudrait redonner davantage de cohérence à l'ensemble des promotions au grade de DSD2.

Mobilité des DSD et des IP : les grandes tendances

On peut relever quelques grandes tendances :

- de nombreux postes sont restés vacants et notamment à la DG : la réforme des appellations des bureaux n'est sans doute pas étrangère à cette désaffectation car elle a engendré une perte de repères, l'utilisation de lettre et chiffre (A3, B1) permettant auparavant d'identifier de suite la sous-direction d'appartenance. Avec des appellations comme « chef pôle LCF-RH bureau études et projets du SI » ou « chef section ENT bureau des infrastructures », on peut comprendre la perplexité de certains de nos collègues... ;

- un certain nombre de candidats ne réunissait pas les conditions d'ancienneté sur leur poste pour pouvoir prétendre à une mobilité. Or, deux collègues DSD n'avaient que 8 mois, pour l'un, et un an d'ancienneté pour l'autre, et ont cependant été choisis. La direction générale a indiqué que « nécessité fait loi » et qu'on ne peut pas laisser vacants des postes stratégiques dans certaines directions. Mais au cours de cette même CAP, elle a relevé qu'il existait une trop grande mobilité sur les postes et que la durée normale devrait être entre 3 et 5 ans.

- la direction générale a indiqué que l'attention des candidats sur la spécificité des postes en outre-mer (Mayotte, Guyane) était appelée de façon à s'assurer que les collègues qui postulent sachent à quoi s'attendre. Elle indique que cela a fait l'objet d'un protocole avec la DI Antilles/Guyane et que ce sera le cas avec les autres directions outre-mer.

3 affectations de CSC2 ont par ailleurs été prononcées pour des collègues bénéficiant déjà de ce statut d'emploi. La direction générale a indiqué qu'une dizaine de candidatures avait été exprimée et qu'un poste, pourtant très demandé, avait été enlevé car il n'était pas encore vacant mais le serait en début d'année 2018. Une promotion d'un IP1 au statut de CSC2 a été effectuée comme chef de pôle dans une RI.

Enfin, 4 collègues IP1 ont obtenu une mobilité en passerelle sur le grade d'IP1 sur des postes de chef divisionnaire, de PAE et d'adjoint à un chef divisionnaire.

Le bilan sur la pratique des « CAP à tiroirs »

Un bilan sur l'expérimentation des postes à tiroirs avait été demandé à la direction générale.

Celle-ci a donc indiqué que depuis février 2016, début de l'expérimentation, à mars 2018, 44 postes avaient été proposés selon cette méthode et que 21 collègues avaient obtenu leur mutation, soit un ratio de 1 poste sur deux pourvu selon ce procédé. Elle estime donc qu'on ne peut pas considérer que les « jeux sont faits » à



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr

Le syndicat spécialiste des cadres !

l'occasion de la publication de postes *susceptibles* d'être vacants car certains postes ne se retrouvent finalement pas vacants quand des candidats n'obtiennent pas satisfaction sur leur demande de mobilité. C'est donc la preuve, selon la direction générale, que les CAP ne sont pas des « chambres d'enregistrement » de mobilités qui auraient été actées en amont.

Le bilan permet de faire ressortir que :

- l'expérience est positive ;
- qu'il n'y a pas d'automatisme dans les remplacements puisque les postes ne sont que susceptibles de se libérer ;
- ce système évite des vacances trop longues mais demande une forte réactivité des candidats qui n'ont que peu de temps pour candidater ;
- il permet de ne pas obérer les capacités des « Paris-Spécial » qui peuvent se consacrer à d'autres formes de remplacement que la simple jointure entre deux postes ;
- c'est cependant un outil un peu compliqué en affichage qui nécessite une bonne compréhension de la mécanique et de la pédagogie, ce à quoi s'emploie la CGC au travers de ses comptes-rendus.

CGC-Douanes a toujours marqué son intérêt pour ce dispositif et est d'accord avec les conclusions de ce bilan. Soulignons toutefois que cette CAP était particulièrement complexe avec un nombre important d'enquêtes successives depuis le mois de juillet et la publication des postes susceptibles de devenir vacants, ce qui a pu embrouiller les esprits de pas mal de nos collègues.

Un long débat sur les intégrations en douane

Un long débat entre l'administration et les OS a eu lieu sur la question des postes normalement dévolus aux collègues de Centrale et la problématique de leur intégration en douane.

La CGC reconnaît que de nombreux postes sur des fonctions « support » à la DG comme en DI ne trouvent pas preneurs car les douaniers ne disposent pas toujours des compétences nécessaires pour les occuper. D'ailleurs, il est noté que les écoles ne consacrent quasiment pas de durée d'apprentissage sur les matières qui ne relèvent pas directement de la douane (GRH, PLI, budget...).

La direction générale souligne que la demande la plus récurrente qui lui est désormais faite par les corps d'inspection tient au nombre de postes douaniers publiés à la BIEP, ce qui témoigne de l'intérêt qui est désormais porté aux questions de diversité et de parcours inter-directionnels. Par ailleurs, elle estime qu'il n'est pas normal qu'il n'y ait pas de connexion avec les IRA pour les postes à la DG notamment. Elle reconnaît que même si la carrière douanière peut paraître très attractive à l'extérieur et susciter des vocations, l'horizon normal des attachés et attachés principaux est le tour extérieur pour des collègues de centrale qui ne veulent pas s'enfermer dans des filières mais occuper une grande diversité de fonctions.

Pour la CGC-Douanes, la question de l'accueil de collègues extérieurs n'a rien à voir avec celle de leur intégration. S'il est normal d'accueillir des collègues, notamment sur des fonctions supports qui ne trouvent guère preneurs en douane, il n'est pas toujours opportun de les intégrer et de leur ouvrir tout le panel des fonctions douanières auxquelles ils ne sont pas préparés (chef divisionnaire, DNRED, POC....). Cette réflexion est à mettre en parallèle avec la raréfaction des postes de débouchés liés à la réduction du maillage de services douaniers.



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr

Le syndicat spécialiste des cadres !

En conclusion, la direction générale indique qu' « on ne doit pas s'interdire de s'ouvrir un peu ».

Une demande de la CGC pour un bilan sur l'adéquation entre le nombre de cadres et celui des postes

Au cours de cette CAPC, la CGC a demandé qu'un bilan soit effectué par la DG sur l'adéquation entre le nombre de postes offerts aux IP/DSD et le nombre de collègues disposant de ces grades. En effet, avec la création de nouveaux postes à la DG dans le cadre d'ambition DG, avec la concentration comptable et la perte de débouchés dans les RR, avec la création de nouveaux pôles (PPCI), il est légitime de s'interroger sur l'équilibre entre le nombre de postes offerts et celui des cadres et donc, in fine, sur la politique de recrutements des IP (aux alentours de 15 par an). La DG en a convenu et reviendra vers nous avec un bilan chiffré.

Reconnaissons enfin que cette CAP a été très riche en débats ouverts et que la direction générale a justifié ses choix que les OS ne partageaient pas forcément en faisant preuve d'une certaine franchise bienvenue à l'endroit des élus. C'était aussi la dernière CAP de l'adjointe au chef du bureau A/2 qui a été chaleureusement remerciée pour la qualité du dialogue avec les OS.

CGC-Douanes félicite tous les promus et se tient à votre disposition pour de plus amples informations. Les prochaines élections professionnelles seront l'occasion de renouveler vos élus. Si vous souhaitez continuer à bénéficier de l'expertise et du retour d'informations rapide des élus CGC, faites le bon choix et n'hésitez pas à amplifier le mouvement constaté lors des dernières élections !



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr

Le syndicat spécialiste des cadres !

