



CAP IP/DSD/CSC du mercredi 27 mars 2019

*CGC-Douanes était représentée par Olivier GOURDON (DSD1), Michaël LACHAUX (DSD1),
Eric BARBIEUX (IP1)*

Cette CAP était présidée par la sous-directrice RH entourée de ses collaborateurs. Elle comprenait des promotions/mutations depuis le grade d'IP1, jusqu'à celui de DSD, en passant par le statut d'emploi de CSC2 et les CAP à tiroirs IP et DSD...

Comme toujours, vos élus CGC ont choisi de siéger ensemble tout au long de la séance, permettant ainsi d'avoir une vision d'ensemble propice à une meilleure défense des intérêts de tous.

A titre liminaire, une communication a été faite par l'administration concernant la mobilité de deux agents. L'une relative à un DSD1 placé en position de détachement auprès d'Expertise France pour une mission sur la zone Afrique, l'autre d'un administrateur civil affecté en qualité d'adjoint à la cheffe de bureau FID2 en remplacement d'une IP1 admise à faire valoir ses droits à la retraite.

En réponse à la parité syndicale sur les motivations de cette dernière nomination, la sous-directrice RH a indiqué que celle-ci s'inscrivait dans une démarche ministérielle de diversification des recrutements telle que portée par le directeur général. Pour l'administration, ce recours doit permettre d'apporter ponctuellement une réponse au déficit d'attractivité et de fidélisation sur des postes d'encadrement à la direction générale, sans conditionner pour autant une mobilité ultérieure sur les fonctions de chef de bureau, ceci devant résulter également de choix personnels.

La parité syndicale a profité une fois de plus de l'occasion pour attirer l'attention de l'administration sur la dégradation inquiétante des conditions de travail dans les services centraux, cause probable du désintérêt des cadres supérieurs pour ce type de fonctions. Sans révision profonde du fonctionnement collectif et prise de conscience de la santé au travail, cette tendance n'est pas prête de s'arrêter, l'intégration de tiers censés être mieux armés pour faire face à ce nouveau rythme, montrant leurs propres limites, des administrateurs civils pouvant ne pas souhaiter accéder aux fonctions correspondant à leur grade.

La CGC renouvelle son message d'alerte sur cette situation, le départ en masse de nombreux agents Paris spécial dans le cadre du Brexit, ayant mis en exergue les fortes tensions prévalant dans les services de la direction générale, tous grades confondus. Le constat est partagé par tous, il faut maintenant trouver de véritables solutions aux problèmes de fond.



Tel : 01 53 18 00 72

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

Le syndicat qui décrypte !

Mutations de DSD1/DSD2 et promotions en DSD2

26 postes étaient proposés en mutation, dont 6 en promotion DSD.

7 candidats seulement y postulaient dont deux sur les mêmes fonctions

4 collègues ont obtenu satisfaction, 3 DSD2 et 1 IP2.

Une collègue DSD2 a été nommée comme cheffe de bureau principale dans un grand ensemble aéroportuaire, un poste de chef divisionnaire et un de chef de pôle PPCI Outre-mer ont également trouvé preneurs.

Par contre, comme malheureusement à l'accoutumé, aucun candidat de niveau DSD n'a postulé sur les 10 postes proposés à la direction générale... Cette situation révèle un mal-être grandissant, pour lequel il devient urgent que l'administration se mobilise, les cadres supérieurs douaniers ayant toujours su par le passé prendre en charge avec efficacité ce type de fonctions.

Une collègue IP2 a enfin obtenu une promotion au grade de DSD2 en mobilité fonctionnelle sur la même direction au bout de presque 5 ans .

Compte tenu de la variété du panel de postes offerts et nonobstant la forte prégnance de ceux proposés en centrale, il est étonnant de constater que la majorité des postes seront restés vacants. Le choix fait par l'administration de ne pas ouvrir certains postes à la promotion au grade de DSD2, mériterait probablement d'être revu de façon globale afin de redonner plus de cohérence au dispositif sans devoir s'en remettre uniquement à l'analyse établie par chaque direction interrégionale sur le calibrage des postes.

Tout cela manque une nouvelle fois de logique et cohérence, situation peu propice à favoriser la mobilité notamment géographique. La perte de certaines règles de gestion renforce ce manque grandissant de lisibilité, source probable de certaines craintes de la part de collègues quant à la pertinence de céder aux sirènes de la mobilité.

Promotions dans l'emploi de CSC2F

4 candidats IP1 et 4 candidats IR1 ont candidaté sur les trois seuls postes de CSC2F proposés à Dunkerque RI, Fort de France bureau et Fort de France RR.

Ce sont trois candidats IP1 qui ont été sélectionnés respectivement aux 1ère et 2ème places par ordre d'ancienneté de nomination dans le grade.

Une discussion a été ouverte sur le repyramidage éventuel en CSC1 du poste de Chef Nantes Atlantique bureau, prochainement libéré, éventualité sur laquelle l'administration n'a pas souhaité prendre position.



Tel : 01 53 18 00 72

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

Le syndicat qui décrypte !

Mobilités d'IP2 et IP1 et passerelles IR1-IP1

40 postes étaient proposés en IP, dont 13 en commun avec les DSD2 (10 postes à la DG)

25 collègues ont postulé : 4 candidats IP2, 8 candidats IP1 et 13 en IR1.

Un candidat IP1 a souhaité retirer ses demandes pour raisons personnelles.

A noter que seulement 4 candidatures IR1 ont été examinées, les 9 autres n'ayant pas vocation faute de réunir les critères statutaires (2 ans dans le grade). Pour éviter ce type de situation malheureusement récurrente, la CGC rappelle une nouvelle fois, l'importance de faire examiner en amont l'éligibilité des demandes avant toute inscription.

⇒ 8 collègues ont obtenu lors de cette CAPC satisfaction : 4 en IP2 pour 3 IP1 et 1 IR1.

Un besoin légitime de lisibilité

La DG a été interrogée sur le choix de ne pas retenir une candidature IP1 sur un poste d'adjoint au chef divisionnaire, alors même que rien ne semblait a priori y faire obstacle. L'administration a précisé que la durée dans le poste actuel (DOM) avait été jugée insuffisante (17 mois) au regard des enjeux administratifs locaux. A ce titre, il a été indiqué qu'une expérimentation était en cours à Mayotte pour renforcer la fidélisation des agents publics notamment des encadrants, tout en garantissant un accompagnement lors du retour. Dans ce cadre, la DGDDI se devait de respecter pleinement les engagements régulièrement rappelés par le Préfet local. Les représentants de la sous-direction RH ont indiqué à ce titre que, pour les postes en DOM-TOM, le séjour devait être au moins de trois ans.

Si la CGC comprend l'analyse présentée en séance au regard des enjeux multiples, y compris le temps nécessaire à une pleine intégration dans ce type de fonctions éloignées, il serait préférable d'établir clairement ces éléments en amont avant tout départ. Une fois de plus, un besoin de clarification serait de mise sur la durée minimum de la mission, mais aussi sur les pistes et orientations lors du retour, les agents ne pouvant pas être laissés dans l'incertitude et devoir multiplier leurs choix sans transparence. La CGC appelle donc de ses vœux ce « *contrat clarifié* » et restera attentive sur son contenu.

A l'occasion de l'examen de deux candidatures sur le même poste, la CGC a rappelé l'importance à attacher à l'ordonnancement fait par chacun des agents **quant à l'ordre de leurs choix**, celui-ci reflétant souvent de réelles préférences des agents. En effet, favoriser l'économie générale de la CAP en attribuant le plus de postes au plus grand nombre de candidats sans tenir compte de l'ordre de préférence établi par chacun, au simple motif de contraintes de gestion, reviendrait à remettre en cause les règles établies. Même si cette analyse n'a pas été partagée par tous les participants en séance, la CGC a été confirmée dans sa position par l'administration qui a rappelé le principe du respect de la priorisation des choix, quitte à combler moins de postes vacants.



Tel : 01 53 18 00 72

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

Le syndicat qui décrypte !

La CGC a par ailleurs souhaité obtenir des précisions sur la création d'un poste de chargé de mission interrégional en charge de la coordination à l'action économique en Île-de-France. Il faut en effet noter le caractère atypique de ce positionnement alors même que chacune des directions régionales dispose déjà de chefs de pôle PAE. L'administration a indiqué, sans plus de détail que ce besoin était inhérent à la situation francilienne. La CGC note qu'il conviendra de rester vigilant sur l'éventuelle généralisation de ce type de poste, pouvant mécaniquement retirer de la substance et intérêt aux autres fonctions dévolues aux cadres supérieurs sur la filière de l'action économique, voire des débouchés par une centralisation interrégionale qui pourrait à terme entraîner la suppression des échelons régionaux...

Enfin, suite au refus de l'administration de retenir une candidature d'un collègue IP2 sur un poste d'adjoint au chef divisionnaire, le chef de RH3 a rappelé que le profilage pour ce type de fonctions correspondait prioritairement à celui des agents issus de la carrière longue. Concernant les IP2, la direction générale considère devoir les orienter avant tout sur des postes de management, en dehors de quelques exceptions établis de concert avec les DI sur la base de besoins locaux objectifs et singuliers, ou bien pour permettre à de jeunes IPIS en sortie de stage de faire leurs armes sur des postes d'adjoint. Il convenait de conserver une logique au niveau des affectations, sachant que les cadres devaient s'interroger en amont sur les contraintes et enjeux de mobilité, inhérents au contexte d'évolution des cadres supérieurs.

1 candidature retenue sur un poste à « tiroir » en IP1.

Une collègue IP1 a été retenue sur le poste de chef PAE à Paris Ouest, promotion unanimement saluée compte tenu du profil de la candidate. Aucun des autres postes proposés n'a été pourvu.

La CGC souhaite enfin conclure en rappelant que malgré le contexte social tendu, le syndicat a souhaité siéger lors de cette CAPC, ce type d'instance n'étant pas le lieu adapté pour transposer les difficultés en cours et, par la même, priver les candidats à la mobilité de leur droit. Cette analyse n'est pas forcément partagée par les autres OS.

Par ailleurs, la CGC réaffirme sa demande de voir l'ensemble des agents, et notamment l'ensemble de la catégorie A, bénéficier d'un abondement indemnitaire dans le cadre des négociations en cours. Les cadres ont en effet le sentiment d'avoir permis à la douane de continuer à « tourner » au prix d'efforts décuplés de la part des responsables de service qui n'ont pas compté leurs heures !

Prochaine instance de commandement : le vendredi 19 avril prochain.



Tel : 01 53 18 00 72

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

Le syndicat qui décrypte !

Faites confiance à vos représentants CGC pour vous défendre !

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* – Immeuble TURGOT – teledoc 909**
86-92 allée de Bercy 75 012 PARIS

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 *CGC-Douanes*, rubrique infos pratiques.

Le montant de la cotisation englobe une protection juridique personnelle à caractère syndical et professionnel. Pour information, 66 % des cotisations sont déductibles de votre impôt sur le revenu.

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

tel : 01 53 18 00 72



Tel : 01 53 18 00 72

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

Le syndicat qui décrypte !