



CAPC IP/DSD du lundi 09 décembre 2019

La dernière CAPC de mutations se clôture sur un dialogue de sourd...

CGC-Douanes était représentée par Sylvie Denis, Michael Lachaux (administrateurs), Olivier Gourdon (DSD1), Hélène Ferran et Olivier Fouque (DSD2)

Cette courte CAPC était présidée par le chef du bureau RH3 entouré de ses collaborateurs.

13 postes étaient proposés pour 8 candidatures exprimées.

Des postes de chefs divisionnaires, de chefs de pôle et de section boudés

3 postes de chef divisionnaire étaient offerts, mais ceux-ci n'ont attiré aucun candidat, alors même que deux d'entre eux étaient proposés en promotion DSD2 (Caen division et Valenciennes division). Par ailleurs, la direction générale a souligné être surprise qu'une belle division -en terme LCF- comme celle de Lille, ne trouve pas preneur.

Le chef de RH3 a insisté sur le fait que les fonctions de chef divisionnaire étaient essentielles dans un cursus managérial et constituaient un passage quasi-obligé pour accéder à des fonctions supérieures comme celles d'administrateur. La Centrale reconnaît qu'il s'agit d'un métier exigeant en terme de responsabilité et de disponibilité, ce qui peut faire peur aux éventuels candidats privilégiant parfois des fonctions d'adjoint à un divisionnaire ou de chef de pôle, jugées moins exposées et ne nécessitant pas toujours une mobilité géographique. Pour autant, la parité syndicale a souligné que ce métier ne bénéficiait pas de toute l'attention qu'il méritait, comme en atteste par exemple l'absence de séminaire chefs divisionnaires depuis plusieurs années et plus largement la valorisation de ce type de fonctions au sein de la communauté des managers. Par ailleurs, en étant éloignés des centres de décision (DI/DR), certains collègues ne bénéficient généralement pas du même soutien dans les propositions de promotion. Une plus juste reconnaissance de la mobilisation inhérente à ce type de fonctions devient donc urgente, sauf à accentuer encore un peu plus la désaffection pour ce type de fonctions, pourtant unanimement reconnues comme structurantes au sein d'une carrière d'encadrant douanier. La CGC-Douanes demande sur ce point une mobilisation rapide de la direction générale à travers une analyse affinée de la situation et l'engagement d'une réflexion de fond.



Tel : 01 57 53 42 68

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

Le syndicat qui décrypte les CAPC !

La DG n'exclut pas que, faute de candidat, ces postes qui sont pourtant représentatifs de l'ADN douanier, puissent être proposés à des candidats extérieurs à la douane, la loi de transformation publique obligeant désormais la publication de l'ensemble des postes disponibles au 1^{er} janvier 2020. Pour la CGC-Douanes, il est donc urgent de se mobiliser.

Concernant les autres postes proposés, aucun candidat (2) n'a été retenu sur les 3 postes offerts au CID et à la DNSCE. Les postes d'adjoint à Réseau 1 et de chef de pôle BOPLI-RH de la DNRFP n'ont donné lieu à aucune candidature, alors même que ce dernier poste était ouvert à la promotion DSD2 et offrait la possibilité de traiter de problématiques pourtant structurantes (RH et le budgétaire).

La DG indique que le vivier de candidats potentiels paraît insuffisant au regard du nombre de postes offerts. Elle estime qu'on n'a pas su anticiper les créations de postes qui se sont multipliées parfois de façon erratique.

La CGC-Douanes demande d'ailleurs depuis longtemps qu'un exercice soit mené par la direction générale pour comptabiliser le nombre de postes de cadres supérieurs au regard du nombre de titulaires du grade d'IP ou DSD, des vacances récurrentes étant régulièrement constatées sur des postes importants.

Surtout, la CGC estime que certains postes devraient être pourvus en priorité (postes de chefs de pôles, de divisionnaires, de chefs de section DG....), alors qu'on a multiplié les postes parfois quelque peu éloignés de l'ADN douanier sans doute moins prioritaires pour « *faire tourner la maison* » (postes de chargés de mission, d'adjoints, de responsables BEAT....). Il convient de revenir aux fondamentaux et de prioriser les actions !

Promotions au grade de DSD2 : un désaccord total avec les représentants du personnel – la DG accentue encore un peu plus le flou en matière de règles de gestion

S'agissant des postes proposés en promotion DSD, la direction générale précise qu'elle offre des promotions sur les postes quand elle constate que ceux-ci n'ont attiré aucun candidat lors d'une première CAPC. Elle souligne que les possibilités de promotion sont contingentées et qu'il convient d'être vigilant dans le choix des postes ouverts à la promotion.

Elle détaille le fait que les postes ouverts à la promotion sont ceux qui sont considérés à enjeux, ou pour lesquels il existe une difficulté à recruter, ou enfin des postes nécessitant des profils particuliers (informatique par exemple) de façon à constituer de nouveaux viviers.

Lors de cette CAP, 4 postes étaient ouverts en promotion DSD : deux postes de chef divisionnaire, un poste de chef de pôle RH (qui a trouvé preneur) et un poste ressources et moyens à la DNRFP (resté vacant).

Compte tenu du faible nombre de promotions effectuées dans l'année (9 pour une possibilité de 13 pour 2019, chiffre d'ailleurs en baisse par rapport aux années antérieures), il restait la possibilité d'offrir 3 postes en promotion à la résidence.



Tel : 01 57 53 42 68

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

Le syndicat qui décrypte les CAPC !

Après que la direction générale a exprimé ses choix (un collègue IP2 promotion 2012, une collègue promotion 2013 et une collègue promotion 2014), les représentants syndicaux dubitatifs ont naturellement exigé que leur soit fournie la liste des promotions de collègues IP2 par ancienneté qui n'avaient pas encore accédé au grade.

Or, quelle ne fut pas notre surprise de constater qu'il restait un candidat de la promotion 2010, 2 candidats de la promotion 2011, 6 candidats de la promotion 2012 et 12 candidats de la promotion 2013 en attente d'une éventuelle promotion au grade supérieur ! Pourquoi la direction générale a-t-elle eu besoin d'aller chercher des candidats avec une ancienneté aussi courte (5, 6 ans dans deux cas) alors même que la règle communément admise et fixée par la DG était jusque là, une promotion sur place au bout de 7 années ? Surtout, qu'il avait été collectivement retenu que la priorité était donnée à des postes exigeants comme ceux de la DG, DNRED, SEJF par exemple (pour accroître l'attractivité de certains postes qui en ont bien besoin) et ouverts aux autres postes (à la demande de la CGC notamment), par exception seulement, sous réserve de mobilités antérieures et d'un engagement professionnel particulièrement marqué.

La direction générale a argué que certains collègues en province avaient exprimé leur sentiment d'être délaissés de la Centrale et que les choix avaient porté sur des collègues particulièrement méritants. Sans contester ce fait, les représentants syndicaux ont appelé l'attention de la DG sur pléthore de candidats ayant effectué davantage de mobilité, ayant davantage d'ancienneté et disposant surtout d'un mérite professionnel au moins équivalent sur des fonctions tout autant stratégiques.

Il apparaît que la mobilité, pourtant jugée fondamentale dans les parcours de cadres supérieurs, n'est finalement plus prise en compte dans les promotions DSD, ce qui contribue à brouiller un peu plus les messages de la DG. En totale contradiction avec l'argumentaire développé par ses représentants lors de la 1^{ère} partie de cette CAPC (affectations), l'administration centrale n'a pas hésité à développer pour les promotions des explications radicalement opposées, rompant toute cohérence d'ensemble et équité.

Malgré de longues discussions et des possibilités de promotion alternatives portées par vos élus en cohérence avec toute la représentation syndicale, la direction générale a choisi de passer en force en laissant aux représentants syndicaux un goût amer quant au peu de valeur accordée au dialogue social. Cela préfigure-t-il d'une ère nouvelle avec la fin des CAP où la partialité serait la règle ? Vos représentants syndicaux resteront toujours vigilants sur une certaine idée de justice et d'équité relative au mérite (qui doit être évalué selon un certain ordre et de façon objective) qu'il est absolument impératif de conserver.

En tout état de cause, s'il est clair que la règle de l'ancienneté a vécu, comme celle de l'équité en terme d'engagement professionnel, nul ne sait par quoi elles seront remplacées....

CGC-Douanes félicite tous les collègues ayant obtenu satisfaction lors de cette CAPC et se tient à votre disposition pour de plus amples informations



Tel : 01 57 53 42 68

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

Le syndicat qui décrypte les CAPC !